

Inspection générale
des affaires sociales

Evaluation des groupements d'employeurs pour l'inspection et la qualification

ANNEXES
TOME II

Établi par

Mireille GAUZERE Antoine MAGNIER Emilie VAYSSE

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Novembre 2014 -

2014-61R

Sommaire

ANNEXE N°1
HISTORIQUE DE LA CONSTITUTION ET DE LA STRUCTURATION DU RESEAU DES GEIQ

Cette annexe retrace les grandes étapes de la constitution et de la structuration du réseau des GEIQ au cours des 25 dernières années[1].

1 LA GENESE DU CONCEPT DES GEIQ ET LES PREMIERES EXPERIENCES

Le concept original des GEIQ, combinant une structure de groupement d'employeurs et la mobilisation d'un suivi individuel et de contrats d'alternance au profit de jeunes rencontrant des difficultés d'insertion, a vu le jour au cours de la seconde moitié des années 1980 dans les milieux de la coopération agricole, peu après l'adoption de la loi du 25 juillet 1985 *portant diverses dispositions d'ordre social* qui a posé le cadre juridique des groupements d'employeurs.

Les premiers GEIQ ont ainsi été créés en 1988 dans la région Poitou-Charentes, dans les départements de la Vienne et des Deux-Sèvres, ainsi qu'en Indre-et-Loire, à l'initiative du Fonds d'assurance formation de la coopération agricole (FAFCA, devenu par la suite l'OPCA 2[2]), à partir d'une expérience d'association pour la main d'œuvre et la formation (AMOF) et en vue de favoriser l'accès à l'emploi de jeunes en difficulté en milieu rural. Initialement soutenue à titre expérimental par le ministère chargé de l'emploi et des affaires sociales, cette expérience s'est néanmoins heurtée à d'importantes difficultés (difficultés de mettre en œuvre un nouveau concept dans un cadre juridique peu expérimenté, insuffisances de gestion, réticences apparentes de l'administration et d'autres partenaires) et elle s'est soldée par la fermeture de ces GEIQ en 1990.

La seconde expérience de GEIQ a émergé la même année, en 1990, avec la création du groupement d'employeurs *Entraide rurale en Pays de Vilaine* en Ille-et-Vilaine à Redon autour du métier d'agent d'exploitation rurale. Il était géré à l'origine par un organisme de formation et n'a revendiqué l'appellation GEIQ que quelques années plus tard. Cette opération pionnière est restée assez discrète et n'a pas constitué une source directe d'essaimage pour le dispositif[3].

2 DE LA CREATION FONDATRICE DU GEIQ 24 A LA CONSTITUTION DU CNCE-GEIQ ET L'ADOPTION DE LA CHARTE NATIONALE DES GEIQ

C'est en juin 1991 que le concept actuel des GEIQ a véritablement trouvé sa première concrétisation, avec la création du *GEIQ Dordogne* en 1991, rebaptisé rapidement *GEIQ 24*. Une association de Périgueux spécialisée dans l'accueil et l'insertion de personnes en difficulté d'insertion sociale, l'APARE, qui souhaitait construire un outil d'insertion impliquant les entreprises privées et mettant en œuvre un processus de formation, fut à l'origine de la création de ce GEIQ dans le secteur du bâtiment, en collaboration active avec le FAFCA[4][5].

---

[1] Cette annexe se fonde principalement sur les rapports et publications suivantes du CNCE-GEIQ : « Les GEIQ : genèse, état des lieux, perspectives », mai 1996 ; « Construire et faire vivre un GEIQ : guide méthodologique pour la création et le fonctionnement d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)», octobre 2007 ; « les GEIQ : 20 ans de mobilisation pour l'insertion et la qualification », octobre 2011. Elle s'appuie aussi sur la publication du GEIQ 24, « Le GEIQ 24, une aventure hors norme », mai 1991, et sur un rapport de l'IGAS de 1990 sur la gestion de certains GEIQ.

[2] L'OPCA 2 était un OPCA qui intervenait auprès des organismes professionnels et des coopératives agricoles. Il a été fusionné avec l'AGEFAFORIA dans le cadre de la création de l'OPCALIM en 2011.

[3] Le GEIQ Entraide rurale en Pays de Vilaine a développé par la suite son activité. Il forme essentiellement au métier d'exploitant agricole et exerce aujourd'hui son activité sur trois départements (Ille-et-Vilaine, Morbihan, Loire-Atlantique).

[4] Cette association avait pu prendre connaissance de l'expérience initiée en Poitou-Charentes en 2008 par le biais d'une publication de la Fondation de France de 1989, et avait été séduite par le concept.

[5] Le GEIQ 24 s'est développé par la suite. Son activité actuelle et ses grandes caractéristiques sont présentées dans l'annexe n°8.

Alors que l'APARE adhérait à la fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale (FNARS), cette dernière prit rapidement connaissance de cette initiative et décida de la soutenir et de la promouvoir au niveau national[6]. La FNARS et le GEIQ 24 organisèrent ainsi une première rencontre nationale à Périgueux en septembre 1991, autour du nouveau concept : rassemblant une cinquantaine de personnes, celle-ci déboucha sur la création d'un groupe national d'animation avec pour objectif de créer à terme un comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ. Alors que la FNARS portait alors la mission de favoriser l'émergence des GEIQ en conseillant les créateurs potentiels et en organisant des journées d'information régulières sur le sujet, une deuxième rencontre nationale fut organisée en Dordogne un an plus tard, en octobre 1992 : plus structurée que la précédente, elle rassembla également des représentants des partenaires sociaux et du ministère en charge du travail et des affaires sociales.

Après la création d'un deuxième GEIQ fin 1992 à Pontarlier à l'initiative d'une association ayant des motivations similaires à celles de l'APARE à Périgueux, plusieurs autres GEIQ virent le jour en 2013, marquant ainsi l'émergence du réseau des GEIQ. L'année 1993 vit en outre la naissance d'un *mode d'emploi pour le montage d'un GEIQ* rédigé en collaboration avec les administrations concernées et l'adoption, lors d'une troisième rencontre nationale en novembre 2013, d'une première charte nationale des GEIQ précisant leur objet et les grands principes à satisfaire pour pouvoir se prévaloir du label *GEIQ* récemment introduit.

En mars 1994, après deux années de fonctionnement informel, le CNCE-GEIQ déposa ses statuts sous forme d'association nationale indépendante. Le FNARS et le FAFCA en étaient les deux membres fondateurs, mais son conseil d'administration était majoritairement constitué dés le départ de chefs d'entreprises dirigeants de GEIQ ; il comportait en outre des représentants de deux organismes du secteur des HLM[7] et de la CFDT.

Ayant entrepris de mettre en place un processus de labellisation plus structuré face à l'augmentation du nombre de structures candidates, le CNCE-GEIQ a adopté en décembre 1996 une seconde version de la charte nationale des GEIQ, encore en vigueur aujourd'hui. Comme la première version, celle-ci fait référence au label GEIQ ; elle précise en outre que ce label a été déposé auprès de l'Institut national de la propriété intellectuelle (INPI) et qu'il est délivré par le CNCE-GEIQ.

Au cours des premières années, certains GEIQ ont été créés à l'initiative d'associations, mais la plupart n'ont pu développer leur activité dans la durée. Le dispositif des GEIQ a connu en revanche son principal essor dans le secteur du bâtiment, sous l'impulsion du mouvement HLM qui a initié la pratique des clauses d'insertion sociale dans ses marchés publics dans un premier temps, puis avec le soutien décisif de la Fédération française du bâtiment (FFB).

3 LES PRINCIPALES ETAPES DE LA POURSUITE DU DEVELOPPEMENT DU RESEAU DES GEIQ ET DE SA RECONNAISSANCE PAR L'ETAT

Ces principales étapes ont été les suivantes :

- 1996 : première convention entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ à la suite de la création de ce dernier ;
- 1997 : mise en place d'un processus annuel de labellisation des GEIQ par le CNCE-GEIQ ;
- 1998 : dépôt effectif par le CNCE-GEIQ de la marque « GEIQ » auprès de l'Institut nationale de la propriété intellectuelle (INPI) ;
- 1999 : création du premier collectif régional de GEIQ en Aquitaine, préfigurant la création de futurs Comités régionaux de coordination et d'évaluation des GEIQ (CRCE-GEIQ) ;

[6] La FNARS venait aussi de créer parallèlement une mission dédiée à l'insertion par l'activité économique.
[7] Le Fonds d'assurance formation pour les acteurs de la ville (FAF Habitat-Formation, refondu au sein de l'OPCA Uniformation en 2012) et l'Association régionale des organismes d'habitat de Midi-Pyrénées (AROMIP HLM).

- 2001 : publication de la circulaire DGEFP n°2001-14 du 7 mai 2001 *concernant le financement de l'accompagnement individualisé vers l'emploi des jeunes recrutés par les GEIQ en contrat de qualification ou d'orientation* ; cette circulaire met en place une aide dédiée aux GEIQ destinée à financer l'accompagnement individuel qu'ils assurent pour les jeunes de moins de 26 ans dans le cadre de ces contrats ; cette aide est fixée à 40 000 francs, soit 6 098 euros, par année civile et par tranche de dix salariés en équivalent temps plein (au prorata du nombre d'équivalents à temps plein sur l'année) ; elle vise à compenser l'effet défavorable pour les GEIQ de la suppression en Loi de finances 2001 de l'aide forfaitaire à l'embauche en contrat de qualification qui préexistait depuis 1998[8] ; la circulaire DGEFP n°2002-50 du 28 novembre 2002 *relative aux modalités de l'aide de l'Etat pour l'accompagnement individualisé des jeunes recrutés par les GEIQ en contrats de qualification et d'orientation* proroge ces dispositions en 2002 ;
- 2003 : publication du décret n° 2003-133 du 18 février *relatif à l'aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de jeunes recrutés par les groupements d'employeurs en contrat d'orientation ou de qualification* ; ce décret entérine dans la partie réglementaire du Code du travail les principales dispositions de la circulaire DGEFP de 2001 ; cette aide est versée en référence aux *groupements d'employeurs définis à l'article L. 127-1 du code du travail qui organisent ... des parcours d'insertion et de qualification* au profit des jeunes concernés ; son montant est fixé à 686 euros par accompagnement et en année pleine, par arrêté du 18 février 2003 ; les modalités de versement de cette aide sont précisées dans la circulaire DGEFP n°2003-09 du 25 avril 2003 ;
- 2004 : publication du décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 *relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation* ; ce décret reprend pour le contrat de professionnalisation les dispositions réglementaire du Code du travail relatives à l'aide à l'accompagnement personnalisé dont bénéficiaient auparavant les GEIQ pour les contrats de qualification signés avec des jeunes, en étendant son bénéfice aux embauches de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ; le montant de cette aide est maintenu à 686 euros par accompagnement et en année pleine, pour l'année 2005, par arrêté du 9 mars 2005 ;
- 2005 : les GEIQ sont cités aux cotés des employeurs relevant du champ d'application de l'assurance-chômage parmi les employeurs éligibles aux contrats initiative emploi (CIE) dans la loi *de programmation pour la cohésion sociale* du 18 janvier 2005[9] ; cette précision est apportée en référence aux *groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-1 du code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification* ;
- 2005 : nomination en novembre 2005 du Président du CNCE-GEIQ, en tant que personnalité qualifiée, au sein du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) ;
- 2007 : maintien en loi de finances 2007 (article 143) de l'exonération de cotisation patronale ATMP pour les groupements d'employeurs (dans leur ensemble) dans le cadre des contrats de professionnalisation signés avec des jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ; les conditions d'éligibilité à cette exonération ont été précisées par la suite, en Loi de finances 2008 (article 128[10]), en référence aux seuls *groupements d'employeurs … qui organisent des parcours d'insertion et de qualification*.
- 2008 : diffusion de l'instruction DGEFP n°2008-14 du 20 août 2008 *relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)* ; cette circulaire décrit la spécificité des GEIQ et annonce une intensification du soutien de l'Etat au dispositif, par le biais d'une association plus forte au processus de labellisation ; le texte indique que *le label « groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification »*

---

[8] Le montant de cette aide était fixé à 7 000 francs pour les contrats d'une durée supérieure à 18 mois et à 5 000 francs pour les autres.
[9] La portée de cette disposition apparait en soi limitée, en pratique, dans la mesure où l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de l'assurance chômage étaient éligibles au CIE.
[10] Cet article a aussi supprimé l'exonération de cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales dont bénéficiaient jusqu'ici l'ensemble des employeurs pour les contrats de professionnalisation signés avec des jeunes de moins de 26 ans (sur la fraction de rémunération n'excédant pas le Smic), ces contrats tombant ainsi dans le champ général des exonérations *Fillon* sur les bas salaires.

sera dorénavant délivré sur la base d'un cahier des charges agréé par le ministre chargé de l'emploi, pour une durée d'un an, renouvelable et les principaux critères retenus pour le processus de labellisation sont précisés en annexe.

- 2008 : les GEIQ demeurent cités parmi les employeurs éligibles au CUI-CIE dans la loi du 1er décembre 2008 *généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion* qui a créé le contrat unique d'insertion ;
- 2009 : publication du décret n°2009-1410 du 17 novembre 2009 *relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* ; ce décret précise que le label est délivré pour un an, renouvelable, par le CNCE-GEIQ sur la base du respect d'un cahier des charges établi par le CNCE sur avis conforme du ministre chargé de l'emploi ;
- 2012 : les GEIQ sont cités parmi les employeurs éligibles aux emplois d'avenir dans la loi *portant création des emplois d'avenir* du 26 octobre 2012 ; à nouveau, cette précision est apportée en référence aux *groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-1 du code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification*[11] ; par arrêté du 31 octobre 2012, les pouvoirs publics ont accordé en outre aux GEIQ et aux entreprises d'insertion (EI) un taux de prise en charge de 47 % pour les emplois d'avenir du secteur marchand, intermédiaire entre le taux de prise en charge des emplois d'avenir dans le secteur non marchand (75 %) et celui pour les autres employeurs du secteur marchand (35 %) ;
- 2013 : signature le 1er avril 2013 d'une convention cadre entre l'Etat et le CNCE-GEIQ relative au déploiement des emplois d'avenir ;
- 2014 : introduction d'une reconnaissance des GEIQ dans la partie législative du code du travail par le biais de l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale*, dans des conditions qui doivent être précisées par décret.

[11] La portée pratique de cette disposition apparait aussi limitée dans la mesure où l'ensemble des organismes de droit privé à but non lucratif sont éligibles aux emplois d'avenir.

ANNEXE N°2
CADRE JURIDIQUE ET GOUVERNANCE DU RESEAU DES GEIQ

Cette annexe présente successivement :

- les principales dispositions législatives et réglementaires relatives aux GEIQ ;
- les principaux aspects de la gouvernance interne du réseau des GEIQ ;
- les circulaires de la DGEFP relatives aux GEIQ ;
- les conventions récentes entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ.

Elle propose également, en annexe, un rappel des principaux extraits du code du travail qui concernent spécifiquement les GEIQ, en faisant apparaître les évolutions induites par l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.*

1 LES GEIQ SONT SOUMIS A LA LEGISLATION ET LA REGLEMENTATION COMMUNE AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, MAIS ILS BENEFICIENT DE DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR L'UTILISATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Cette partie présente les principales dispositions législatives et réglementaires du code du travail communes aux groupements d'employeurs qui régissent les GEIQ, puis celles qui leur sont propres. Elle expose ensuite les principales caractéristiques de leur régime fiscal et social, puis le contenu du décret du 17 novembre 2009 *relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* qui a introduit une reconnaissance de leur label au niveau réglementaire.

1.1 Les GEIQ sont des associations à but non lucratif qui ont pour objet d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle

L'objet, la constitution et le fonctionnement des GEIQ sont régis par les dispositions législatives et réglementaires communes aux groupements d'employeurs (articles L. 1253-1 à L. 1253-23, articles D. 1253-1 à D. 1253-11 et R. 1253-12 à R. 1253-44)[12] .

Les GEIQ ont ainsi pour objet de mettre à disposition de leurs membres (des entreprises ou éventuellement des collectivités territoriales) des salariés qui leur sont liés par un contrat de travail ; ils peuvent également leur apporter leur aide et leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines et ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif (article L. 1253-1). Ils sont constitués sous forme d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901, le statut de coopérative leur étant toutefois aussi accessible (article L. 1253-2).

Conformément à ces dispositions qui valent pour l'ensemble des groupements d'employeurs :

- Les GEIQ ont vocation à rassembler des employeurs relevant d'une même convention collective (articles L. 1253-1 à L. 1253-16) ou de conventions collectives différentes (L. 1253-17 à L. 1253-18, cas des GEIQ dits *multisectoriels*).

[12] Ces dispositions résultent de la loi du 25 juillet 1985 *portant diverses dispositions d'ordre social* qui a créé les groupements d'employeurs. Des modifications et des compléments ont été apportés à cette loi par la suite dans le cadre successivement de la loi *relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle* du 20 décembre 1993, celle du 19 janvier 2000 *relative à la réduction négociée du temps de travail* (loi dite *Aubry II*), celle du 23 juillet 2005 *relative au développement des territoires ruraux*, celle du 2 aout 2005 *en faveur des petites et moyennes entreprises*, et enfin celle du 28 juillet 2011 *pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels* (loi dite *Cherpion*) qui a sensiblement assoupli les règles de constitution et de fonctionnement des groupements d'employeurs.

- Les articles L. 1253-19 à L. 1253-23 autorisent la constitution et le fonctionnement, dans certaines limites, de GEIQ regroupant des entreprises et des collectivités territoriales ou leurs établissements publics, dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur leur territoire.
- Les membres d'un GEIQ sont solidairement responsables de ses dettes éventuelles à l'égard de ses salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires ; par dérogation, les statuts du GEIQ peuvent néanmoins prévoir des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement (article L. 1253-8)[13].

Alors que les articles L. 1253-1 à L. 1253-23 ne contenaient jusqu'à peu aucune référence particulière aux GEIQ, la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale*, par le biais de la section IV de son article 20, a introduit une reconnaissance particulière des *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* dont les conditions devront être précisées par décret.

1.2 Les GEIQ bénéficient de dispositions législatives et réglementaires favorables à l'utilisation des contrats de professionnalisation

Des dispositions législatives concernent spécifiquement les GEIQ pour l'utilisation respectivement du contrat de professionnalisation, du contrat unique d'insertion dans le secteur marchand et des emplois d'avenir :

- L'article L. 6325-17 dispose que les GEIQ bénéficient d'une exonération de cotisation patronale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelle (ATMP) pour les contrats de professionnalisation conclus avec des *jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi* et les *demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus*. Les articles L. 6325-18 à L. 6325-22 précisent en outre certaines des conditions d'octroi de cette exonération[14], notamment le fait qu'elle porte sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures travaillées.
- Les articles L 5124-66 et L5124-111 disposent que les GEIQ sont éligibles aux aides à l'insertion professionnelle relatives respectivement au contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE) et aux *emplois d'avenir*[15].

Par arrêté du 31 octobre 2012, les pouvoirs publics ont accordé en outre aux GEIQ et aux entreprises d'insertion (EI) un taux de prise en charge de 47 % pour les emplois d'avenir du secteur marchand, intermédiaire entre le taux de prise en charge des emplois d'avenir dans le secteur non marchand (75 %) et celui pour les autres employeurs du secteur marchand (35 %).

Alors que ces dispositions se référaient auparavant aux *groupements d'employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants qui organisent des parcours d'insertion et de qualification*, l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 en réserve désormais le bénéfice aux *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* (GEIQ).

---

[13] La loi *Cherpion* du 28 juillet 2011 a notamment supprimé la nécessité d'un accord collectif pour l'adhésion des entreprises de plus de 300 salariés à un groupement d'employeur et la limitation de l'adhésion à deux groupements au plus pour une même entreprise, qui existaient auparavant. Elle a assoupli en outre la règle de solidarité financière entre les membres d'un groupement, en autorisant la possibilité de règles dérogatoires de répartition des dettes sociales, ainsi que les règles encadrant l'utilisation des services d'un groupement d'employeur par une collectivité territoriale.

[14] Conjointement à celles de l'exonération au titre des cotisations d'assurances sociales et des allocations familiales consenties à l'ensemble des employeurs pour les contrats de professionnalisation signés avec des demandeurs d'emploi âges de 45 ans et plus (posée par l'article L. 6325-16).

[15] La portée spécifique de ces deux dispositions pour les GEIQ apparait cependant relativement limitée dans la mesure où ces deux articles disposent par ailleurs que les employeurs affiliés au régime d'assurance-chômage sont éligibles au CUI-CIE et les *organismes de droit privé à but non lucratif* aux emplois d'avenir. Il convient aussi de noter que les GEIQ sont éligibles aux CUI-CAE pour leurs salariés permanents au titre de leur statut d'organismes de droit privé à but non lucratif, ainsi que pour des salariés sous contrat et mis à disposition d'employeurs du secteur non marchand.

Au niveau réglementaire, les articles D. 6325-23 à D 6325-28 du code du travail prévoient en outre le principe et les conditions de versement d'une aide financière accordée aux GEIQ au titre de l'accompagnement personnalisé qu'ils assurent dans le cadre du contrat de professionnalisation au profit des *jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi* et de *demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus*[16] .

Cette aide, versée sur une base annuelle, doit s'appuyer sur une convention signée avec les services déconcentrés de l'Etat. Elle est attribuée en fonction du nombre d'accompagnements éligibles prévus sur l'année et sur la base d'un forfait par accompagnement. Elle est versée à raison de 75 % du montant prévisionnel lors de la signature de la convention, le solde de 25 % étant conditionné à un bilan d'exécution de la convention. En l'absence d'une reconnaissance législative des GEIQ jusqu'à peu, ces dispositions se réfèrent, comme précédemment, aux *groupement(s) d'employeur(s) … qui organise(nt) des parcours d'insertion et de qualification*.

Dans ce contexte, un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget du 9 mars 2005 a fixé le montant forfaitaire de cette aide à 686 euros par accompagnement et par année pleine[17]. Aucune revalorisation de ce montant n'est intervenue depuis lors.

Au niveau réglementaire, l'article D 6325-19-1 prévoit en outre que l'exonération de cotisation patronale ATMP pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus est versée aux employeurs qui bénéficient de l'aide à l'accompagnement personnalisée précédente.

1.3 Comme l'ensemble des groupements d'employeurs, les GEIQ sont soumis pour l'essentiel au régime fiscal et social de leurs entreprises adhérentes

Les groupements d'employeurs sont soumis au régime fiscal des organismes sans but lucratif. Sur le plan fiscal, un organisme est considéré comme non lucratif et n'est pas soumis aux impôts commerciaux (impôts sur les sociétés, taxe sur la valeur ajouté, contribution économique territoriale) lorsqu'il remplit les trois conditions suivantes : sa gestion doit être désintéressée ; son activité ne doit pas concurrencer le secteur commercial ou, s'il y a concurrence, doit s'exercer dans des conditions différentes de celles du secteur marchand ; l'organisme ne doit pas entretenir de *relations privilégiés* avec des entreprises[18]. Le droit fiscal tend ainsi à appliquer aux groupements d'employeurs la fiscalité de leurs membres, en vue d'assurer une certaine neutralité.

[16] Ces dispositions ont été prises dans le cadre du décret du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation, en reconduisant à l'identique les conditions de versement d'une aide à l'accompagnement introduite en 2003 dans le cadre des contrats d'orientation et de qualification (cf. l'annexe n°1).
[17] Cet arrêté a fixé formellement le montant de cette aide pour la seule année 2005. Par la suite, un arrêté du 17 novembre 2006 a reconduit ce même montant pour l'année 2006.
[18] Voir notamment l'instruction du Bulletin officiel des impôts N° 208 du 18 décembre 2006 relative au régime fiscal applicable aux organismes sans but lucratif.

Les GEIQ sont ainsi soumis à l'impôt sur les sociétés, la TVA et la contribution économique territoriale (qui a remplacé la taxe professionnelle en 2010) dès lors qu'ils comptent des entreprises parmi leurs adhérents[19]. Les GEIQ ainsi constitués sont aussi redevables de la taxe d'apprentissage à l'exception du secteur agricole[20]. Depuis 2005, ils peuvent par ailleurs déduire chaque année de leur bénéfice imposable, dans la limite de 10 000 €, les sommes destinées à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales[21]. Par ailleurs, depuis 2009, les dons susceptibles d'être effectués au profit des GEIQ donnent droit à une réduction d'ISF, comme ceux attribués aux structures de l'insertion par l'activité économique.

En sa qualité d'employeur, comme l'ensemble des groupements, le GEIQ doit respecter les obligations fixées aux employeurs par le droit du travail et la protection sociale. Il rédige le contrat de travail, rémunère le salarié, paie les cotisations sociales découlant de cette rémunération et assume la charge de la cessation du contrat de travail. Dans le cas d'un groupement rassemblant des employeurs d'une même convention collective, les salariés du GEIQ bénéficient des dispositions de celle-ci (article L. 1253-10). Dans le cas d'un GEIQ *multisectoriel*, les salariés bénéficient de la convention collective qui a été choisie par ses membres lors de sa création (article L. 1253-17). Pendant les mises à disposition, l'employeur utilisateur est néanmoins responsable du respect des dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, exercice de la fonction de maître d'apprentissage).

1.4 Le décret du 17 novembre 2009 relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification a introduit une reconnaissance du label GEIQ au niveau réglementaire

Ce décret dispose que :

Le label « groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification » est délivré pour une durée d'un an par l'association « Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » aux groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-2 du code du travail se conformant aux critères définis par un cahier des charges établi par cette association sur avis conforme du ministre chargé de l'emploi.

Le label peut être renouvelé chaque année au vu d'une évaluation dont les modalités sont définies par le cahier des charges mentionné à l'alinéa précédent.

Ce décret n'a pas fait l'objet d'une codification dans le code du travail. Il apparait en outre qu'aucun document pouvant constituer formellement un tel *cahier des charges* validé par le ministre en charge de l'emploi n'a été établi à la suite de ce décret. Dans la pratique, le CNCE-CEIQ et la DGEFP semblent avoir considéré que l'annexe à l'instruction DGEFP n°2008-14 du 20 août 2008 *relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)* pouvait constituer un tel cahier des charges (cf. la partie 3 pour une présentation de cette instruction).

[19] Comme l'ensemble des groupements d'employeurs, ils étaient exonérés en revanche de l'imposition forfaitaire annuelle des sociétés (IFA), avant sa suppression à compter de cette année.
[20] Les groupements constitués uniquement d'employeurs du secteur agricole sont exonérés de la cotisation foncière des entreprises et, par suite, de la contribution économique territoriale dans son ensemble, ainsi que de la taxe d'apprentissage, eu même titre que leurs adhérents.
[21] Voir l'instruction du Bulletin officiel des impôts du 8 avril 2013 relative aux charges déductibles au titre des dettes salariales engagées par les groupements d'employeurs.

2 LES GEIQ SONT FEDERES AUTOUR D'UNE CHARTE NATIONALE ET D'UN LABEL DELIVRE ANNUELLEMENT PAR LE CNCE-GEIQ QUI EST LEUR TETE DE RESEAU AU NIVEAU NATIONAL

Depuis 1996, les GEIQ sont fédérés autour d'une charte nationale qui précise leur objet et leurs grands principes de fonctionnement, et d'un label, délivré annuellement par le CNCE-GEIQ, qui garantit le respect des engagements de la charte et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.

Cette partie présente successivement : la charte nationale des GEIQ, la procédure annuelle de labellisation des GEIQ, les missions et l'organisation du CNCE-GEIQ.

2.1 La charte nationale des GEIQ précise leur objet et les grands principes de leur fonctionnement

La charte nationale actuelle a été adoptée par le CNCE-GEIQ en décembre 1996[22]. Elle est présentée dans l'encadré 1. Outre le rappel de leur objet spécifique (organiser à titre principal des parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi qui connaissent des difficultés d'insertion) qui les distingue des autres groupements d'employeurs, cette charte souligne notamment :

- le rôle prépondérant des entreprises adhérentes dans la création, le pilotage et la gestion du GEIQ (dans le préambule et les articles 2 et 8) ;
- la nécessité d'inscrire chaque parcours dans un projet professionnel individualisé établi conjointement par le GEIQ et le salarié ;
- la priorité donnée aux formations en alternance et le principe d'un tutorat individuel du salarié par le GEIQ.

La charte exclue en outre *toute velléité de recherche de main d'œuvre au moindre coût* : selon le CNCE-GEIQ, cette disposition vise à proscrire des situations dans lesquelles une entreprise pourrait, via le GEIQ, bénéficier des services d'un salarié à un coût moindre que si elle l'avait embauché elle-même sur le même type de contrat.

La charte précise aussi que le label *GEIQ* est délivré par le CNCE-GEIQ et que, *pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir des éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ.*

[22] Une première version de cette charte avait été établie en 1993 (cf. l'Annexe 1).

Encadré 1 : La Charte nationale des GEIQ

(adoptée par l'assemblée générale extraordinaire du CNCE-GEIQ le 11 décembre 1996)

« Le GEIQ, outil d'un collectif d'entreprises solidaires, destiné à organiser des parcours continus d'insertion et de qualification

Préambule

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un Groupement d'employeurs pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ.

Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire.

Tout Groupement d'employeurs désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son Conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ.

L'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur (à la date du 01-09-1997 : art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du Code du Travail).

Article 1

Le GEIQ est un Groupement d'employeurs dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...

Article 2

Le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont solidairement responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.

Article 3

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

Article 4

Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires. Dans ce cas, ces mises à dispositions ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

Article 5

Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ.

Article 6

L'accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il l'assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement.

Article 7

Pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, Missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

Article 8

Ces différentes structures, ainsi que les organismes de formation mobilisés et tout autre organisme partie prenante de la démarche sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet administré par les entreprises qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.

2.2 Les GEIQ fondent leur reconnaissance sur un processus de labellisation formalisé

Les GEIQ sont labellisés annuellement par le CNCE depuis 1997. Cette procédure vise à garantir le respect des engagements de la charte et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.

En pratique, cette procédure de labellisation recouvre deux types de situations distinctes :

- L'entrée dans le réseau des nouvelles structures qui en expriment la demande ;
- La labellisation annuelle des structures déjà rentrées dans le réseau et qui ont déjà mis en œuvre un nombre significatif de parcours d'insertion et de qualification.

2.2.1 L'entrée dans le réseau des nouvelles structures

Dans la perspective d'une première entrée, le CNCE-GEIQ est amené à se prononcer sur un dossier de demande d'adhésion. Pour les nouvelles structures, le dépôt de ce dossier est précédé d'une phase de suivi et d'accompagnement par le CNCE-GEIQ du montage du projet[23] qui doit donner lieu à l'élaboration d'une étude de faisabilité. Le dépôt du dossier d'adhésion nécessite en outre que le groupement ait fait l'objet d'une visite de terrain par le CNCE-GEIQ.

La décision d'acceptation par le CNCE-GEIQ de l'entrée d'un nouveau groupement dans le réseau se fonde sur les critères suivant :

- Le statut juridique de la structure.

  Le GEIQ doit avoir le statut associatif de groupement d'employeur.
- Le respect du droit associatif et du droit des groupements d'employeurs.

  Au-delà, l'assemblée générale constitutive du groupement d'employeurs doit avoir eu lieu avant la demande d'adhésion. La mise à disposition de salariés doit se faire exclusivement au profit des entreprises adhérentes au GEIQ.
- La transparence des parcours de formation et le respect du droit de la formation professionnelle continue.

  Le groupement doit s'engager à respecter la réglementation relative aux différents contrats aidés, notamment celle propre au contrat de professionnalisation. Il doit déterminer la convention collective et l'OPCA dont il relèvera.
- la réalité des besoins de recrutement exprimés.

  En pratique, les entreprises primo-adhérentes doivent pouvoir faire état du nombre de salariés qu'elles sont susceptibles d'accueillir sur 3 ans.
- La qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes.

[23] Selon le CNCE-GEIQ, la phase de montage de projet peut prendre de l'ordre de 12 mois en moyenne.

Le groupement doit pouvoir faire état d'un nombre significatif d'entreprises adhérentes et démonter la réalité de leur engagement dans le projet (intention de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi connaissant initialement de réelles difficultés, mise en place d'un système de tutorat, intention d'embaucher les salariés en sortie de parcours …). En cohérence, le GEIQ doit être une structure autonome : il ne peut notamment pas être une antenne d'un groupement d'employeurs.

- Le pilotage effectif du GEIQ par les entreprises adhérentes ;

  Le GEIQ ne peut être piloté par une fédération ou un syndicat professionnel, un organisme de formation ou une structure de développement local.

- La cohérence des *prévisionnels* de la structure.

  Le groupement doit établir un budget prévisionnel à 3 ans. La facturation aux entreprises des mises à disposition doit être au moins égale aux coûts salariaux induits par les salariés en parcours (principe de non diminution du coût du travail). Le budget prévisionnel doit prévoir la mise en place d'un accompagnement individualisé effectif.

- La *non concurrence avec un GEIQ existant.*

  Le CNCE-GEIQ n'autorise pas la création de nouveaux GEIQ susceptibles d'entrer en concurrence avec un GEIQ déjà existant dans un secteur et un territoire donné. Cette disposition vise à éviter des situations de concurrence par les prix qui pourraient conduire à dégrader la qualité des prestations et/ou à déstabiliser l'activité d'un GEIQ existant.

- Les engagements vis-à-vis du CNCE-GEIQ

  Le groupement doit s'engager à :

  - respecter la charte nationale des GEIQ,
  - assurer vis-à-vis du CNCE-GEIQ une transparence totale de ses principaux flux financiers,
  - fournir au CNCE-GEIQ toute les informations nécessaires dans le cadre du processus de labellisation annuelle,
  - régler sa cotisation annuelle au CNCE-GEIQ.

Pendant la phase de montage du projet qui précède, le CNCE-GEIQ accompagne le porteur de projet :

- en désignant un permanent référent du secrétariat du CNCE-GEIQ pour le suivi du dossier,
- par des contacts réguliers avec les partenaires potentiels (branche, OPCA, membres du service public de l'emploi),
- par la présence d'un représentant à l'assemblée générale constitutive du groupement,
- par la mise en contact avec un GEIQ *parrain* et la coordination régionale des GEIQ (CRCE-GEIQ) (lorsqu'il en existe une),
- et par la mise à disposition de documents techniques et de référence, dont un guide méthodologique pour la création et le fonctionnement d'un GEIQ[24].

Lorsque le CNCE-GEIQ est informé d'un projet de GEIQ potentiellement en concurrence avec un membre du réseau, il a pour mission de favoriser un rapprochement entre les entreprises porteuses du projet et les administrateurs du GEIQ existant. Lorsqu'un tel rapprochement s'avère impossible, il doit veiller à ce que le nouveau projet s'inscrive en complémentarité avec le GEIQ existant.

[24] La dernière version actuellement en vigueur de ce guide a été élaborée en 2007.

En pratique, une fois réalisé, le dossier d'adhésion est examiné par le bureau du CNCE (cf. la section 3.2) et la décision d'adhésion est prise par le conseil d'administration, en fonction des préconisations du bureau. Lorsque cette décision est positive, le groupement d'employeur signe une convention d'adhésion au CNCE-GEIQ : le groupement peut dès lors se prévaloir de l'appellation GEIQ et il rentre dans une *phase d'accompagnement* par le CNCE-GEIQ (phase dite également *d'entrée en pouponnière*) au cours de laquelle il doit démontrer sa capacité à se développer et à atteindre les objectifs d'équilibre qu'il s'est initialement fixés[25]. Cette phase d'accompagnement peut durer de l'ordre de deux ans en moyenne selon le CNCE-GEIQ.

2.2.2 La labellisation annuelle des structures adhérentes qui ont déjà mis en œuvre un nombre significatif de parcours d'insertion et de qualification

Les GEIQ qui sont sortis de la phase d'accompagnement précédente sont soumis à un processus de labellisation annuelle qui vise à vérifier le respect des principaux engagements de la charte nationale et à garantir la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.

Le label GEIQ est attribué annuellement par le conseil d'administration du CNCE-GEIQ. Celui-ci s'appuie sur des propositions instruites par une commission de labellisation qui se prononce sur la base de dossiers de demande de labellisation rendus anonymes pour chaque GEIQ. La décision peut aussi s'appuyer sur les enseignements de visites de terrain par le CNCE-GEIQ, notamment pour les cas litigieux.

Les dossiers de labellisation constitués chaque année par les GEIQ comportent un ensemble d'éléments déclaratifs auxquels doivent s'ajouter un certain nombre de pièces complémentaires relatives à la vie de l'association, sa gestion financière, sa gestion des ressources humaines et sa communication publique, en vue de renforcer la crédibilité des déclarations[26].

Les dossiers de labellisation comprennent un premier ensemble d'informations relatives au respect des principes de la charte nationale d'une part, et un second ensemble d'informations permettant principalement d'apprécier la qualité des parcours mis en œuvre d'autre part. Les critères retenus pour ce second ensemble d'informations visent à vérifier entre autre que le profil des salariés recrutés par le GEIQ est conforme aux dispositions de la charte nationale, que l'activité du GEIQ se distingue bien de celle d'un groupement d'employeur traditionnel et que les mises à disposition par le GEIQ ne se substituent pas à de l'intérim (par le biais de CDD ponctuels). Ainsi :

- Le premier ensemble comprend à la fois des informations qualitatives sur l'organisation et le fonctionnement du GEIQ, autour des principaux critères examinés lors de l'adhésion au réseau (respect du droit des associations et des groupements d'employeurs, respect de la vie statutaire, transparence des parcours, gestion effective par les employeurs, indépendance vis-à-vis des partenaires …) et des informations quantitatives renseignant sur l'activité et les conditions de financement du GEIQ (niveau d'activité, nombre d'adhérents utilisateurs, part des subventions dans les ressources, tarif moyen de mise à disposition, temps d'accompagnement …).
- Le second ensemble informations quantitatives porte quant à lui sur les critères suivants :
    - Les caractéristiques des salariés recrutés ;
    - Les contrats de travail mis en œuvre et le nombre d'heures de formation par salarié[27] ;

[25] Lorsqu'il adhère au CNCE-GEIQ, le groupement s'engage à verser une cotisation annuelle. Cette cotisation se limite à un *droit d'entrée* forfaitaire pour les GEIQ en phase d'accompagnement, fixé à 350 € en 2014. Pour les GEIQ labellisés, la cotisation annuelle recouvre également un pourcentage de leur masse salariale, fixé à 0,45 % en 2014.
[26] Parmi ces pièces jointes, doivent figurer notamment les procès-verbaux des conseils d'administration de l'année passée, le compte de résultat et le bilan définitif ou provisoire du groupement, son projet de budget pour l'année en cours, le registre du personnel et la DADS complète.
[27] Ce qui permet de vérifier entre autre qu'il n'y a pas de substitution à l'intérim par des CDD ponctuels et que l'activité du GEIQ se distingue bien de celle d'un groupement d'employeur usuel ayant vocation à embaucher en CDI.

- La réalité de l'accompagnement social et professionnel ;
- Les sorties vers l'emploi ;
- Les ruptures anticipées de contrats ;
- Les taux d'obtention de qualification (pour les contrats menés à terme) ;
- La durée minimale des contrats et des mises à disposition[28] ;
- La *non diminution du coût du travail* via le GEIQ ;

Le secrétariat du CNCE-GEIQ est chargé de l'instruction des dossiers de labellisation qui sont soumis à la commission de labellisation. Il est responsable de la collecte des informations demandées, procède à la vérification et l'analyse des données fournies par les GEIQ et prépare les fiches synthétiques anonymes de labellisation qui sont soumises à la Commission de labellisation. Ces fiches permettent notamment de comparer les grandes caractéristiques et les principaux indicateurs de résultat de chaque GEIQ à la moyenne des GEIQ du secteur auquel il appartient. La pièce jointe n°4 présente un exemple d'une telle fiche (sur la base d'un GEIQ fictif).

Cette procédure de labellisation est mise en œuvre au premier semestre de chaque année, selon un calendrier et des modalités formalisées. Les informations déclaratives sont collectées à travers un système d'information mis à disposition des GEIQ. Le secrétariat du CNCE réceptionne et vérifie la complétude et la cohérence des dossiers de labellisation au cours du 1er trimestre ; il procède à l'analyse des dossiers, en demandant d'éventuelles précisions aux GEIQ, et élabore les fiches anonymes de labellisation au cours du 2ème trimestre, en vue d'une réunion dédiée de la commission de labellisation en juin. Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ est ensuite appelé à se prononcer sur les propositions de cette commission lors d'une réunion vers la fin du mois de juin, et les GEIQ sont alors informés des décisions prises.

2.3 Le CNCE-GEIQ constitue la tête de réseau des GEIQ au niveau national

Le CNCE-GEIQ dont les statuts sont de forma associative, compte parmi ses membres actifs les GEIQ labellisés et les syndicats professionnels ou les organisations nationales impliqués dans la création ou le fonctionnement de GEIQ. Les nouveaux GEIQ en phase d'accompagnement et les comités régionaux de coordination et d'évaluation des GEIQ (voir la section 3.3 pour leur présentation) ont qualité de membres adhérents. Certaines organisations et personnalités qui apportent ou ont apporté par le passé un soutien particulier au développement de l'association sont membres bienfaiteurs et membres d'honneur.

Les membres du CNCE-GEIQ ont adopté de nouveaux statuts pour l'association en assemblée générale du 29 janvier 2014. Ces nouveaux statuts sont présentés en pièce jointe n°3. Ils visent à préciser les missions de l'association, moderniser sa gouvernance et à renommer l'association qui est appelée à devenir la *Fédération française des GEIQ* à partir de la fin d'année 2014.

[28] Contrairement aux autres, les informations relatives à ce critère ne contribuent pas vraiment à fonder le processus de labellisation. Les particularités de fonctionnement de certains secteurs rendent en effet difficile, voire impossible, la retenue d'un tel critère (cf. par exemple le cas des entreprises de propreté).

2.3.1 Le CNCE-GEIQ est responsable de la labellisation des GEIQ et il représente le réseau au niveau national

Le CNCE-GEIQ est chargé historiquement de quatre grandes missions :

- La labellisation des GEIQ (cf. la section précédente) ;
- La représentation du réseau des GEIQ au niveau national ;
- L'animation du réseau des GEIQ et le soutien aux GEIQ existants ;
- La promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets (cf. la section précédente).

Au titre de sa mission de représentation nationale, le CNCE-GEIQ pilote et coordonne les relations du réseau des GEIQ au niveau central :

- avec l'Etat en premier lieu ; à ce titre, il veille à la bonne prise en compte des GEIQ dans les évolutions législatives et réglementaires, participe à certaines instances nationales qui concourent à la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, dont le CNIAE, et élabore les conventions nationales avec le ministère de l'emploi ;
- avec les branches professionnelles et les OPCA, en vue de favoriser un bon niveau de prise en charge des actions de formation et de tutorat des GEIQ par ces derniers ; le CNCE-GEIQ gère aussi les relations avec certaines fondations qui dépendent des branches, dont en particulier le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE)[29] du secteur de la propreté et le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2I)[30] ;
- avec les principaux partenaires des GEIQ qui œuvrent au sein du service public de l'emploi (Pôle emploi, Conseil national des missions locales) et dans le domaine de la formation (AFPA notamment) ;
- avec les associations qui œuvrent dans le domaine de l'insertion, dont la FNARS au premier chef qui est à l'origine du développement des GEIQ et de la création du CNCE-GEIQ (cf. l'annexe n°1), la Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE)[31], France Active et d'autres collectifs qui luttent contre l'exclusion (réseau ALERTE notamment).

Au titre de sa fonction d'animation du réseau des GEIQ et de soutien aux GEIQ existants, le CNCE-GEIQ veille à assurer une information régulière des GEIQ. Il organise notamment des séances d'information et d'échanges avec les GEIQ en régions et des réunions de GEIQ par branche professionnelle. Il organise chaque année la *rencontre nationale des GEIQ*. L'équipe technique du CNCE-GEIQ mène aussi des actions d'appui technique au profit des GEIQ labellisés, notamment dans le domaine juridique.

Au titre de sa mission de promotion du dispositif, le CNCE-GEIQ mène des actions de communication auprès des média et il administre un site Internet (www.geiq.net) qui permet d'informer sur le fonctionnement des GEIQ et l'actualité du réseau.

Les nouveaux statuts du CNCE-GEIQ adoptés en janvier 2014 tendent à conforter et préciser ses missions traditionnelles. Ils reflètent aussi le souhait de renforcer son offre de service au profit des GEIQ labellisés (conseil, soutien, formation), de favoriser l'émergence de CRCE-GEIQ dans l'ensemble des régions et d'intensifier la communication sur l'activité et les résultats des GEIQ pour favoriser le développement du réseau.

---

[29] Le FARE a été crée à l'initiative de la fédération des entreprises de propreté (FEP) ; il gère des fonds et pilote des actions en faveur du développement durable, de la prévention et santé au travail, du handicap, de l'emploi des jeunes, ainsi qu'en faveur de la valorisation de la profession.

[30] Le fonds A2I est porté par l'UIMM et vise à combattre l'exclusion en construisant des parcours vers l'emploi, à promouvoir la diversité au sein des entreprises et à contribuer à résoudre les difficultés de recrutement rencontrées par l'industrie.

[31] Celle-ci s'est scindée en la FAPE EDF et la FAPE GDF Suez début 2013.

2.3.2 Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ est le garant du respect de la charte nationale des GEIQ par les membres de l'association

Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ est le garant du respect de la charte nationale des GEIQ par les membres de l'association. Depuis le changement des statuts décidé en janvier 2014, ce conseil d'administration est composé de :

- 15 chefs d'entreprises présidents ou administrateurs de GEIQ labellisés élus en Assemblée générale ;
- 6 représentants des organisations professionnelles suivantes :
  - la Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
  - la CFDT présente depuis l'origine ;
  - la Fédération des entreprises de propreté (FEP) ;
  - la Fédération française du bâtiment (FFB) ;
  - le MEFEF ;
  - l'UIMM ;
- 2 directeurs de GEIQ désignés par l'ensemble des directeurs de GEIQ labellisés ;
- un représentant de la FNARS qui a le statut de membre d'honneur (lié à sa qualité de membre fondateur)[32] ;
- et une personnalité qualifiée.

Les 15 représentants des GEIQ labellisés sont désignés par les GEIQ selon une règle de répartition fixée par le conseil d'administration en vue d'assurer la représentativité des secteurs d'activité des GEIQ[33]. Mi 2014, huit d'entre eux provenaient du secteur du BTP et deux étaient issus de GEIQ multisectoriels, tandis que les secteurs de l'industrie, de la propreté, des transports, de l'agriculture et du sanitaire et social disposaient chacun d'un représentant.

Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ élit le président de l'association, pour un mandat de 3 ans renouvelable une fois. Il désigne également parmi ses membres le bureau de l'association[34] et ratifie la nomination du secrétaire général, sur propositions du président.

Le secrétaire général est assisté d'une petite équipe technique composée mi 2014 de deux chargés de mission en charge notamment de l'animation du réseau , une juriste conseil, une chargée de communication et deux assistantes, soit un total de 7 salariés pour l'association.

2.3.3 Dans certaines régions, les GEIQ se coordonnent sous la forme d'un CRCE-GEIQ

Dans certaines régions, les GEIQ ont pris l'initiative d'établir une coordination régionale formelle sous la forme d'un *Comité régional de coordination et d'évaluation des GEIQ* (CRCE-GEIQ) reconnu par le CNCE-GEIQ.

[32] L'OPCALIM (ex-OPCA2) n'a pas souhaité garder ce statut lors de la modification des statuts de janvier 2014
[33] Ces administrateurs disposent de suppléants qui peuvent les représenter en cas d'absence.
[34] De manière traditionnelle, le bureau est chargé de mettre en œuvre les délibérations du conseil d'administration, de suivre l'exécution budgétaire et de proposer les orientations souhaitables à l'accomplissement des buts de l'association.

Ces coordinations régionales ont pour mission principale d'unifier la représentation et la promotion des GEIQ auprès des instances et des partenaires régionaux (conseils régionaux, DIRECCTE, OPCA, syndicats, branches professionnelles, acteurs de l'IAE, organismes de formation …). Ils peuvent aussi favoriser la mise en commun de pratiques professionnelles entre les GEIQ et jouer un rôle de primo-accueil et de référent pour les porteurs de projets. En revanche les CNCE-GEIQ n'ont pas vocation à jouer un rôle de relai ou d'intermédiaire dans les relations entre le CNCE-GEIQ et les GEIQ et n'ont pas non plus pour mission l'évaluation des GEIQ.

Les coordinations régionales qui le souhaitent se voient accordées le label *CRCE-GEIQ* par le CNCE-GEIQ sous réserve de respecter les dispositions d'une charte nationale adoptée par ce dernier en 2009. Cette charte nationale est présentée dans l'encadré 2.

Huit régions disposent aujourd'hui de CRCE-GEIQ : Aquitaine, Bretagne, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Nord Pas-de-Calais, Pays de Loire, Provence-Côte d'Azur et Rhône-Alpes.

Encadré 2 : La Charte nationale des CRCE-GEIQ

(adoptée par le Conseil d'administration du CNCE-GEIQ le 22 septembre 2009)

Préambule

Le Comité Régional de Coordination et d'Evaluation (CRCE) des GEIQ est une initiative des GEIQ présents dans une région. La présente charte définit le cadre dans lequel doit agir un CRCE afin d'obtenir le label « CRCE-GEIQ ». Elle a pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourra se développer l'activité des CRCE en faveur des GEIQ, et donc en faveur de parcours continus d'insertion et de qualification.

Tout collectif régional désireux de revêtir le label « CRCE-GEIQ » devra en faire la demande au CNCE qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son Conseil d'Administration. Ces critères sont principalement : l'engagement du respect des principes de la Charte nationale des GEIQ et l'apport au CNCE-GEIQ des éléments d'information illustrant cet engagement.

Article 1 : Composition

Le CRCE-GEIQ est une association loi 1901 qui regroupe les GEIQ labellisés de sa région qui le souhaitent : tous les GEIQ labellisés, et seuls les GEIQ labellisés, sont invités à adhérer au CRCE. Les autres structures intéressées par les travaux du CRCE peuvent être invitées à participer aux réunions du CRCE sans être membres de ce dernier. Un seul CRCE par région sera labellisé.

Article 2 : Gouvernance et organisation

Le CRCE-GEIQ, qui constitue l'organe régional d'expression des GEIQ qui le composent, est piloté par un Conseil d'administration. Ce CA est composé exclusivement d'administrateurs de GEIQ, employeurs élus au sein de leur structure. Les membres du CRCE-GEIQ désigneront un animateur régional chargé de les représenter de manière régulière.

Article 3 : Missions

Les missions du CRCE-GEIQ, en appui du CNCE-GEIQ, sont les suivantes :

- représentation et promotion du dispositif GEIQ et de ses membres auprès des partenaires régionaux (Conseil régional, DRTEFP, OPCA, syndicats, branches professionnelles, acteurs de l'IAE, organismes de formation, etc.), dans le respect de la spécificité de chaque GEIQ ;

- primo accueil des porteurs de projets ;

- animation de réseau régional : rapprochement entre les GEIQ présents au niveau régional, instance de concertation entre ces GEIQ. L'animation de réseau peut inclure l'organisation de formations, sur la base d'un accord formel du CNCE afin de préserver l'homogénéité des contenus dispensés au sein du réseau.

Ces missions n'incluent pas l'évaluation des GEIQ. Dans le cadre de la campagne de labellisation annuelle, le CRCE apporte au CNCE des éléments contextuels sur les GEIQ, ainsi qu'un avis consultatif.

Article 4 : Articulation avec le CNCE

Dans l'année qui suit sa création, l'association régionale désireuse de devenir CRCE-GEIQ demande sa première labellisation au CNCE. Le CRCE labellisé renouvelle cette demande chaque année au moment de la campagne de labellisation annuelle des GEIQ. S'il ne le fait pas ou en cas de délabellisation, il demeure un collectif régional qui ne peut utiliser tout ou partie du nom de CRCE-GEIQ.

Dès sa demande de labellisation, le CRCE-GEIQ adhère au CNCE. Chaque CRCE-GEIQ labellisé détient un poste d'administrateur au CA du CNCE (dans les limites prévues dans les statuts du CNCE).

Le CNCE est membre de droit du Conseil d'Administration de chaque CRCE-GEIQ sans en être membre adhérent. Il ne dispose que d'une voix consultative. Afin de garantir l'homogénéité d'image du réseau sur tout le territoire, le CRCE labellisé doit utiliser le logo « CRCE-GEIQ avec le nom de la région » fourni par le CNCE. Le CRCE-GEIQ agit en cohérence avec les actions du CNCE-GEIQ. Le CNCE organisera une réunion annuelle des CRCE labellisés.

Article 5 : Articulation avec les GEIQ adhérents

Conformément à l'article 2 de la Charte nationale des GEIQ, chaque GEIQ adhérent au CRCE reste piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le CRCE informera systématiquement l'intégralité des GEIQ concernés (du secteur et/ou du territoire) de tout positionnement pris par rapport à un partenaire.

3 DEUX INSTRUCTIONS DE LA DGEFP DE 2008 ET 2010 ONT PRECISE LES CONDITIONS DU SOUTIEN DE L'ETAT AUX GEIQ

Cette partie expose :

- dans un premier temps le contenu l'instruction de la DGEFP du 20 août *2008 relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)* qui a marqué une étape importante dans la reconnaissance des GEIQ par l'Etat et le soutien qu'il leur apporte ;
- puis le contenu de l'instruction de la DGEFP du 10 mars 2010 *relative au modèle de convention promotion de l'emploi prévoyant l'aide de l'Etat pour le financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par les groupements d'employeurs en contrats de professionnalisation* qui a précisé les modalités de versement de cette aide.

3.1 L'instruction du 20 août 2008 relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Cette instruction décrit la spécificité des GEIQ et annonce une intensification du soutien de l'Etat au dispositif, par le biais notamment d'une association plus forte au processus de labellisation (cf. la pièce jointe n°1). Elle enjoint aussi les DRTEFP (refondues depuis dans les DIRECCTE) à encourager la création ou le développement des GEIQ, en lien avec les conseils régionaux et les branches professionnelles qui connaissent des problèmes de recrutement sur les premiers niveaux de qualification.

L'instruction précise le cadre de référence et de fonctionnement des GEIQ, et les conditions dans lesquelles l'Etat peut accompagner la création, le fonctionnement et le développement de ces structures. Elle indique notamment que *le label GEIQ sera dorénavant délivré sur la base d'un cahier des charges agréé par le ministre chargé de l'emploi, pour une durée d'un an, renouvelable* et présente, en annexe, les principaux critères qui fondent le processus de labellisation. L'instruction indique en outre que *La procédure de labellisation d'une nouvelle structure GEIQ sera ouverte après avis de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'activité du GEIQ.*

S’agissant du soutien de l’Etat, la circulaire appelle les préfets à mobiliser deux types de financement : des aides au démarrage pour les nouveaux GEIQ et l’aide de 686 € accordée aux GEIQ pour l’accompagnement personnalisé en contrats de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans connaissant des difficultés d’accès d’emploi et les demandeurs d’emploi de plus de 45 ans.

L'instruction souligne également que *le conventionnement de l’accompagnement est prioritaire au niveau départemental*. Elle précise en outre que :

- les conventions signées à ce titre doivent comporter un objectif d’accès à l’emploi durable contractualisé avec chaque structure ;
- les groupements d’employeurs fédérés autour du label GEIQ sont bénéficiaires de cette aide ;
- lorsque des groupements d’employeurs qui ne sont pas labellisés GEIQ souhaitent bénéficier de cette aide, les DRTEFP sont invités à *prendre l’attache de la DGEFP pour envisager des modalités de soutien spécifiques*.

3.2 L'instruction du 10 mars 2010 relative au modèle de convention promotion de l’emploi prévoyant l’aide de l’Etat pour le financement de l’accompagnement personnalisé vers l’emploi des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d’emploi de 45 ans et plus recrutés par les groupements d’employeurs en contrats de professionnalisation

Ayant pour objet une meilleure mise en œuvre de la circulaire DGEFP du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, l’instruction postérieure de la DGEFP du 10 mars 2010 a précisé davantage les conditions de versement de cette aide (cf. la pièce jointe n°2).

Elle rappelle notamment que l’accompagnement donnant lieu au versement de cette aide comprend : la phase de recrutement, l’élaboration du programme de formation, la gestion des contrats, le suivi individualisé des salariés pendant le contrat, le traitement des ruptures anticipées avec la réorientation, l’aide à la recherche d’emploi lorsque le jeune ou le demandeur d’emploi n’est pas embauché à l’issue du contrat, en précisant que les phases *hors entreprises* (recrutement, ruptures, recherche d’emploi) ne doivent pas excéder trois mois.

L’instruction souligne en outre que le modèle unique de convention qu’elle propose comporte deux éléments indispensables : des objectifs de qualification et de retour à l’emploi durable pour les publics concernés d’une part ; et l’obligation de la tenue de deux comités de pilotage annuels d’autre part.

Outre un rappel des principales dispositions réglementaires, cette instruction précise par ailleurs que :

- L’aide à l’accompagnement personnalisé doit inciter les GEIQ à *conclure en priorité des contrats de professionnalisation longs (d’une durée de 12 à 18 mois), au bénéfice de ces publics*, un objectif qui ne semble plus vraiment prioritaire aujourd’hui ;
- Les DIRECCTE ont *la faculté de verser jusqu’à deux fois le montant forfaitaire de 686 € par accompagnement, lorsque celui-ci sera réalisé sur plusieurs exercice et que le GEIQ sera en mesure de justifier de la réalité de l’accompagnement et de celle des dépenses correspondantes* ;
- Le calcul du nombre d’accompagnement doit se fonder sur l’estimation du nombre de bénéficiaires effectivement accompagnes au cours de l’année civile, chaque bénéficiaires d’un contrat présent depuis plus de 3 mois devant être considéré comme effectivement

accompagné au cours de l'année civile, quelle que soit la durée du contrat et quelle que soit la date de démarrage du contrat.

4 La DGEFP soutient l'action du CNCE-GEIQ par le biais de conventions annuelles et l'Etat et le CNCE-GEIQ ont signe une conventions cadre relative aux emplois d'avenir en 2013.

Au cours des années récentes, les relations contractuelles entre l'Etat et le CNCE-GEIQ ont pris la forme de deux conventions annuelles entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ permettant d'octroyer à celui-ci deux subventions émanant respectivement du budget de l'Etat et du Fonds social européen (FSE). L'Etat et le CNCE-GEIQ ont signé en outre une convention cadre relative aux emplois d'avenir en avril 2013. Cette partie présente le contenu de ces trois conventions.

4.1 La convention annuelle de promotion de l'emploi entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ en vue de favoriser le développement des GEIQ

En vue de favoriser le développement des GEIQ, la DGEFP soutient financièrement le CNCE-GEIQ depuis 2000 par le biais d'une subvention annuelle adossée à une convention pour la promotion de l'emploi (CPE) dans le cadre du programme 103 *Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi* du budget de l'Etat.

Le montant de cette subvention annuelle s'est établi à 100 000 € au cours des dernières années.

La convention signée pour l'année 2013 figure en pièce jointe n°5. Elle prévoit des actions du CNCE-GEIQ dans trois directions :

- accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation régionalisée ;
- pérenniser le modèle des GEIQ ;
- soutenir le développement du réseau des GEIQ.

4.2 La convention annuelle entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ dans le cadre de la programmation 2007-2013 du FSE

Au cours des années récentes, le CNCE-GEIQ a également bénéficié d'une subvention annuelle dans le cade de la programmation 2007-2013 du FSE.

Comme au niveau régional (cf. l'annexe n°4 sur le financement des GEIQ), cette subvention s'inscrit dans le programme *Compétitivité régionale et emploi* et son axe 4 *Développement du capital humain, mise en réseau, innovation et action transnationale*, mais elle émane plus précisément de sa sous-mesure 4.2.2 *Mise en réseau et professionnalisation des acteurs de l'insertion*.

Cette subvention vise à favoriser la professionnalisation du réseau des GEIQ. Le CNCE-GEIQ a perçu près de 140 000 € à ce titre en 2013 et un total de près de 600 000 € sur la période 2007-2013.

Pour 2013, l'opération privilégie les deux objectifs prioritaires suivants :

- accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation de réseau régionalisée ;
- poursuivre le développement du réseau en contribuant à la création de GEIQ dans les secteurs et les territoires non encore couverts et en valorisant le modèle GEIQ.

4.3 La convention cadre entre l'Etat et le CNCE-GEIQ sur les emplois d'avenir

L'Etat, représenté par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et le CNCE-GEIQ ont signé le 1er avril 2013 une convention cadre précisant leurs engagements réciproques dans le cadre du déploiement des emplois d'avenir. Dans cette convention :

- Le CNCE-GEIQ s'engage notamment à : (i) informer et inciter les GEIQ à recourir au dispositif ; (ii) promouvoir le dispositif auprès des entreprises adhérentes des GEIQ et de leurs branches ; (iii) accompagner le déploiement dans les territoires en favorisant les relations de partenariat avec les prescripteurs et tout particulièrement les missions locales ; (iv) favoriser le recrutement par les GEIQ de 1 000 jeunes en emplois d'avenir avant la fin 2014, dont 300 en 2013; (v) mettre en place une ingénierie de parcours d'alternance adapté au suivi individualisé des jeunes embauchés en emplois d'avenir ; (vi) aider les GEIQ à mettre en place une ingénierie de formation adaptée aux jeunes recrutés en emplois d'avenir en lien avec les différents partenaires dont les OCPA ; (vii) garantir la qualification visés par les jeunes, notamment en proposant d'articuler emploi d'avenir et contrat en alternance, de façon à permettre l'accès à un emploi durable ; (viii) encourager les GEIQ à signer des contrats d'une durée suffisamment longue pour permettre l'acquisition des compétences visées ; (ix) inciter les GEIQ à pérenniser le maximum de jeunes dans l'emploi à la sortie des contrats.
- De son côté, l'Etat y précise les conditions de prise en charge selon les différentes situations des salariés des GEIQ : (i) ces derniers étant éligibles aux emplois d'avenir marchands avec un taux de prise en charge de 47 % lorsqu'ils embauchés en vue d'être mis disposition d'entreprises du secteur marchand ou d'employeurs du secteur marchand et non marchand ; et (ii) éligibles aux emplois d'avenir non marchands avec un taux de prise en charge de 75 % lorsque le GEIQ est constitué uniquement d'employeurs du secteur non marchand ou dans le cas où le GEIQ recrute en emplois d'avenir pour ses propres fonctions supports, compte tenu de son statut d'association.
- La convention précise en outre que : (i) *le champ d'application des emplois d'avenir mis en œuvre par les GEIQ s'entend tous secteurs confondus … Ils n'ont de fait pas à relever du secteur marchand dans les schémas d'organisation régionaux* ; (ii) l'Etat s'engage à mobiliser le service public de l'emploi afin notamment d'offrir aux adhérents du CNCE-GEIQ un réseau d'interlocuteurs identifiés pour le repérage des jeunes ; (iii) l'Etat veille à ce que la mise en œuvre de l'emploi d'avenir ne conduise pas les prescripteurs à privilégier ce dispositif par rapport aux contrats de professionnalisation… avec la mention selon laquelle un jeune est orienté vers l'emploi d'avenir s'il n'est pas susceptible d'entrer en formation initiale ou continue ou d'entrer en contrat d'alternance.
- Un dispositif de suivi et d'évaluation a par ailleurs été prévu pour le pilotage de cette convention, le CNCE-GEIQ s'engageant à transmettre aux services du Ministère chargé de l'emploi un bilan annuel détaillé du recours aux emplois d'avenir par ses adhérents tandis qu'un comité de suivi et de pilotage de cette convention devait se réunir de manière semestrielle. Enfin, les signataires de la convention se sont engagés à favoriser et accompagner la déclinaison régionale de cet accord.

ANNEXE : PRINCIPAUX EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL CONCERNANT SPECIFIQUEMENT LES GEIQ AVANT ET APRES L'ADOPTION DE L'ARTICLE 20 DE LA LOI DU 5 MARS 2014

1. Principales dispositions législatives issues du code du travail

Les dispositions législatives propres aux GEIQ sont contenues dans les articles suivants du code du travail :

- Première partie : Les relations individuelles de travail, Livre I : Le contrat de travail, TITRE V : Contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition, Chapitre III : Contrats conclus avec un groupement d'employeurs

- Article L 1253-1

Avant la loi du 5 mars 2014	Après la loi du 5 mars 2014
Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif	Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. <u>Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.</u> Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif

- Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie, Livre III : La formation professionnelle continue, TITRE II : dispositifs de formation professionnelle continue, Chapitre V : Contrats de professionnalisation

- Article L 6325-17

Avant la loi du 5 mars 2014	Après la loi du 5 mars 2014
Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Un décret précise les conditions dans lesquelles un groupement d'employeurs peut bénéficier de cette exonération.	Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Un décret précise les conditions dans lesquelles un groupement d'employeurs peut bénéficier de cette exonération.

- Cinquième partie : L'emploi, Livre Ier : Les dispositifs en faveur de l'emploi, Titre III : Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi, Chapitre IV : Contrats de travail aidés

Section 5 : Contrat initiative-emploi

- Article L 5134-66

Avant la loi du 5 mars 2014	Après la loi du 5 mars 2014
Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants : 1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ; 2° Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ; 3° Les employeurs de pêche maritime non couverts par l'article L. 5422-13, les 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et l'article L. 1253-1	Les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi peuvent être accordées aux employeurs suivants : 1° Les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 ; 2° Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 ; 3° Les employeurs de pêche maritime non couverts par l'article L. 5422-13, les 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et l'article L. 1253-1.

Section 8 : Emploi d'avenir

- Article L 5134-111

Avant la loi du 5 mars 2014	Après la loi du 5 mars 2014
L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs suivants : 1° Les organismes de droit privé à but non lucratif ; 2° Les collectivités territoriales et leurs groupements ; 3° Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ; 4° Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ; 5° Les structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 ; 6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une des catégories mentionnées aux 1° à 6° du présent article, les employeurs relevant de l'article L. 5422-13 et des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire. Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir. Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement	L'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs suivants : 1° Les organismes de droit privé à but non lucratif ; 2° Les collectivités territoriales et leurs groupements ; 3° Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ; 4° Les groupements d'employeurs <u>pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1</u> ; 5° Les structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 ; 6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une des catégories mentionnées aux 1° à 6° du présent article, les employeurs relevant de l'article L. 5422-13 et des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire. Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir. Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement

2. Principales dispositions réglementaires issus du code du travail

Les dispositions réglementaires propres aux GEIQ sont contenues dans les articles suivants du code du travail :

- Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie, LIVRE III : La formation professionnelle continue, TITRE II : Dispositifs de formation professionnelle continue, Chapitre V : Contrats de professionnalisation

Section 6 : Dispositions applicables aux groupements d'employeurs

- Article D 6325-23

Le groupement d'employeurs qui organise, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification peut bénéficier d'une aide de l'Etat.

Cette aide est réservée au groupement organisant l'accompagnement personnalisé vers l'emploi au profit des catégories de personnes suivantes :

1° Jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;

2° Demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

- Article D 6325-24

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article D. 6325-23, les groupements d'employeurs concluent une convention avec le préfet.

Cette convention précise :

1° Le nombre prévisionnel d'accompagnements dans l'année de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans et de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus, embauchés en contrat de professionnalisation ;

2° Les secteurs d'activité concernés, les qualifications préparées, les postes de travail sur lesquels les bénéficiaires du contrat sont embauchés ;

3° Le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi ;

4° Le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement.

- Article D 6325-25

Le groupement d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue à l'article D. 6325-23 établit annuellement un bilan d'exécution de la convention.

- Article D 6325-26

L'aide de l'Etat prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 est attribuée chaque année, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs.

Elle est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Elle est cumulable avec les exonérations prévues aux articles L. 6325-16 et L. 6325-17.

- Article D 6325-27

L'aide de l'Etat est versée à raison de 75 % de son montant prévisionnel au moment de la conclusion de la convention.

Le solde est versé après examen du bilan d'exécution de la convention par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

ANNEXE N°3
ACTIVITE ET DEVELOPPEMENT DU RESEAU DES GEIQ

Cette annexe présente une analyse quantitative du développement du réseau des GEIQ à partir des données du CNCE-GEIQ.

Sont exposés et analysés successivement :

- L'activité et le développement récent du réseau des GEIQ dans son ensemble ;
- La présence des GEIQ dans les différents secteurs d'activité ;
- La structure par taille des GEIQ, selon les secteurs d'activité notamment ;
- L'implantation régionale et territoriale du réseau des GEIQ.

1 CONSTITUE DE 140 GROUPEMENTS, LE RESEAU DES GEIQ REGROUPE PRES DE 5 200 ENTREPRISES ADHERENTES ET A EMBAUCHE PRES DE 5 550 SALARIES EN ACCOMPAGNEMENT EN 2013

1.1 Le réseau des GEIQ est constitué aujourd'hui de 140 groupements qui rassemblent près de 5 200 entreprises adhérentes

On compte aujourd'hui 140 GEIQ *labellisés* ou en *phase d'accompagnement* par le CNCE-GEIQ[35]. Alors que deux tiers d'entre eux ont une ou plusieurs antennes installées dans des villes différentes, les GEIQ représentent un total de 215 lieux d'implantations dans les 22 régions de France métropolitaine et certains DOM (cf. le tableau 1 et le graphique 1).

Les GEIQ regroupaient un peu plus de 5 200 entreprises adhérentes en 2013. Parmi celles-ci, près de 1 530 étaient des très petites entreprises de moins de 10 salariés, 2 075 des petites entreprises de 10 à 49 salariés, 1220 des moyennes entreprises de 50 à 300 salariés et 360 grandes entreprises de plus de 300 salariés[36]. Les entreprises adhérentes aux GEIQ sont ainsi majoritairement composées de TPE et PME (29 % et 63 % respectivement en 2013), les premières apparaissant toutefois fortement sous-représentées par rapport à leur part dans l'ensemble du tissu productif (83 % en 2012 selon l'Insee).

Parmi ces entreprises adhérentes, près de 3 375 d'entre elles auraient effectivement bénéficié des services d'un GEIQ en 2013, en accueillant chez elles un ou plusieurs salariés en accompagnement en cours d'année, selon les données du CNCE-GEIQ.

[35] Les données présentées dans cette section s'appuient sur les informations collectées par le CNCE-GEIQ dans le cadre du processus annuel de labellisation. Celles relatives à l'année 2013 sont issues de la dernière campagne de labellisation mise en œuvre au 1er semestre 2014. Les données sur le nombre de GEIQ et d'implantations portent sur le champ des GEIQ *labellisés* et de ceux entrés en *phase d'accompagnement* en cours d'année. Les données relatives au nombre d'entreprises adhérentes, au nombre de salariés permanents et aux différents aspects de l'activité des GEIQ portent pour leur part sur des échantillons légèrement différents composés des GEIQ présents dans le réseau ou très proches de celui-ci qui ont fait l'objet d'un suivi dans le système d'information du CNCE-GEIQ : ces échantillons incluent ainsi certains GEIQ qui ont été *délabellisés* cette année et, à l'inverse, ils ne couvrent pas les GEIQ qui viennent d'entrer dans le réseau en *phase d'accompagnement*.

[36] Le chiffre relatif au nombre de grandes entreprises peut recouvrir certains doubles comptes, dans la mesure où une entreprise peut adhérer à plusieurs GEIQ dans des régions différentes.

1.2 Les GEIQ ont embauché près de 5 550 salariés en accompagnement et réalisé 5 millions d'heures de mise à disposition dans leurs entreprises adhérentes en 2013

En 2013, les GEIQ ont assuré 5,0 millions d'heures de mise à disposition dans les entreprises adhérentes, soit l'équivalent d'un peu plus de 3 100 équivalents à temps plein[37], et ils ont organisé 1,5 millions d'heures de formation au profit de leurs salariés en accompagnement. Les heures de mises à disposition dans les entreprises leur ont procuré un chiffre d'affaire de près de 93 M€ en 2013.

Dans le cadre de leur mission, les GEIQ ont signé près de 5 550 contrats de travail avec des salariés en accompagnement en 2013, dont une grande majorité de contrats de professionnalisation (75 %) et une faible part en contrats d'apprentissage (6 %) et en contrats aidés hors alternance (un peu plus de 5 % en CUI-CIE et emplois d'avenir marchands et 2,5 % en CUI-CAE et en emplois d'avenir non marchands).

Les GEIQ accompagnent majoritairement des jeunes en recherche d'insertion et de qualification, sans délaisser pour autant les demandeurs d'emploi des classes d'âge supérieures : 60 % des salariés embauchés en 2013 avaient moins de 26 ans, tandis que les adultes de 26 à 44 ans et ceux de 45 ans et plus représentaient 33 % et 7 % d'entre eux.

Pour mener à bien leur activité, les GEIQ ont employé près de 590 salariés permanents au cours de l'année 2013[38], dont près 155 hommes et 435 femmes. Le volume de travail fourni par ces salariés permanents s'est établi à près de 395 équivalents à temps plein sur l'année selon les déclarations des GEIQ.

[37] Calcul sur la base de la durée légale annuelle du travail qui s'établit à 1607 heures.
[38] Nombre de salariés ayant été employés par un GEIQ à temps plein ou partiel au cours d'une période de l'année 2013.

Tableau 1 : Activité et développement du réseau des GEIQ sur la période 2004-2013

	2004	2007	2010	2012	2013	Variation 2004-2013
Nombre de GEIQ	95	103	123	144	140	47 %
Nombre d'antennes	…	…	61	69	75	…
Nombre d'implantations	…	…	184	213	215	…
Nombre d'adhérents (1)	3212	3599	4301	4980	5207	62 %
TPE (moins de 10 salariés)	…	…	1422	1470	1529	…
Petites entreprises (10 à 49 salariés)	…	…	1703	1991	2074	…
Moyennes entreprises (50 à 300 salariés)	…	…	963	1154	1220	…
Grandes entreprises (plus de 300 salariés) (1)	…	…	213	329	360	…
Nombre de salariés permanents (ETP)	220	269	307	389	397	80 %
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adhérentes (M€) (2)	38,9	61,4	67,6	90,4	92,9	139 %
Nombre d'heures de :						
Mises à dispositions dans les entreprises (en milliers)	2787	3929	3953	5046	5013	80 %
Formation (en milliers)	811	1085	1170	1548	1515	87 %
Nombre de contrats signés	3125	4360	4567	5364	5556	78 %
Selon le type de contrat (en % du total):						
Contrat de professionnalisation en CDD	77 %	79 %	77 %	80 %	75 %	-1 pt
Contrat d'apprentissage	4 %	5 %	6 %	6 %	6 %	+3 pt
Contrat unique d'insertion (3)	6 %	4 %	5 %	4 %	7 %	+1 pt
Autres (4)	14 %	12 %	12 %	9 %	11 %	-3 pt
Selon l'âge des bénéficiaires (en % du total)						
Moins de 26 ans	…	63 %	61 %	57 %	56 %	…
Adultes de 26 à 44 ans	…	31 %	32 %	35 %	36 %	…
45 ans et plus	…	6 %	7 %	8 %	8 %	…

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

(1) Ces chiffres peuvent recouvrir certains doubles comptes, une entreprise pouvant adhérer à plusieurs GEIQ dans des régions différentes
(2) Avec la mise à disposition de salariés pour l'essentiel
(3) CUI-CIE, CUI-CAE et emplois d'avenir (depuis 2010) ; CIE et CI-RMA avant 2010
(4) CDI, CDD hors alternance et autres contrats

Graphique 1 : L'implantation géographique des GEIQ et de leurs antennes en 2014

Source : *CNCE-GEIQ (GEIQ*

Note : cette carte représente l'ensemble des groupements d'employeurs labellisés ou considérés en phase d'accompagnement à l'issue de la campagne de labellisation conduite par le CNCE-GEIQ au printemps 2014

1.3 Le réseau des GEIQ s'est fortement développé au cours de la dernière décennie malgré la forte récession de 2008-2009 et la faible conjoncture des dernières années

Comme l'illustrent le tableau 1 et le graphique 2, le réseau des GEIQ s'est fortement développé au cours de la dernière décennie, en dépit de la grande récession de 2008-2009 et de la faiblesse de la conjoncture économique qui a suivi ces dernières années[39] :

- Le nombre de GEIQ présents dans le réseau s'est élevé de manière relativement régulière, avec une hausse de près de 50 % sur la période 2004-2013[40] [41] ;
- En dépit d'un tassement temporaire à la suite de la crise de 2008-2009, le nombre de contrats signés et le nombre d'heures de mise à disposition de salariés dans les entreprises adhérentes ont augmenté davantage encore, d'environ 80 % sur la période ;
- Le nombre d'heures de formation organisées par les GEIQ pour leurs salariés a augmenté d'un ordre de grandeur légèrement supérieur sur la période (près de 90 %), en raison d'une hausse un peu plus forte en fin de période ;
- Enfin, cette forte hausse du volume d'activité des GEIQ a été rendu possible par une augmentation également conséquente du nombre de leurs adhérents et du nombre de leurs salariés permanents sur la période (de l'ordre de 60 % et 80 % respectivement).

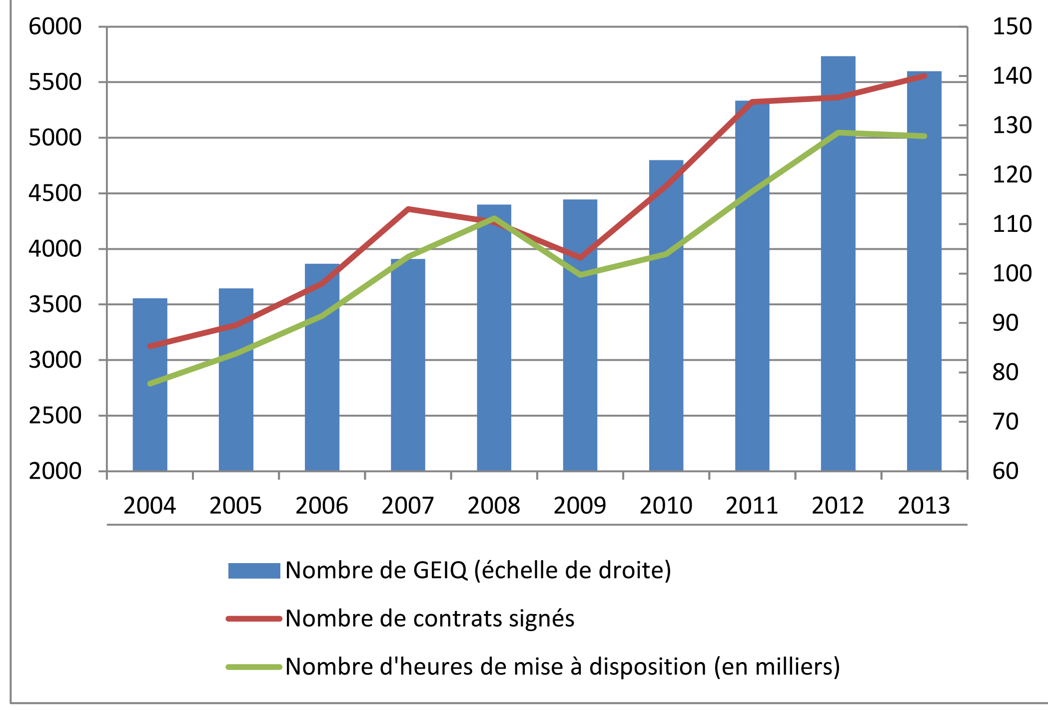
Comme l'indiquent ces chiffres, le fort développement de l'activité des GEIQ sur la période reflète à la fois une extension conséquente du réseau ainsi qu'une augmentation assez importante du volume moyen d'activité des GEIQ.

[39] Les principaux chiffres collectés par le CNCE-GEIQ sur la décennie passée (tableau 1) reposent sur des définitions ou des conventions (notamment pour le choix du champ des GEIQ) qui peuvent avoir varié légèrement au cours du temps (cf. l'annexe n°9). Les chiffres d'évolution présentés sur 2004-2013 sont donc entourés d'une marge d'incertitude.

[40] Le nombre de GEIQ est un indicateur très partiel du développement du réseau. Outre le fait qu'il ne rend pas compte de l'activité même des GEIQ, ses évolutions dans le temps sont par ailleurs régulièrement affectées par des opérations de restructuration organisationnelle, telle la fusion de certains GEIQ où à l'inverse l'autonomisation de certaines antennes.

[41] La diminution atypique du nombre de GEIQ entre 2013 et 2014 reflète la combinaison d'un nombre important de flux d'entrées et de sorties du réseau, ainsi qu'une opération de restructuration : 10 GEIQ ont été délabellisés en 2014, en lien pour partie avec la sortie du réseau de 6 GEIQ dont le pilotage était assuré, selon une organisation originale, par un même cabinet de conseil en ressources humaines ; 8 GEIQ nouveaux sont entrés dans le réseau dont 2 s'étaient déjà manifestés auprès du CNE-GEIQ en 2013 ; 1 GEIQ ancien qui était sorti du réseau sur la période récente a été relabellisé cette année ; enfin 4 GEIQ dans le secteur de la propreté ont fusionné dans la région Rhône-Alpes.

Graphique 2 : Evolution de l'implantation et de l'activité du réseau des GEIQ sur 2004-2013



Source : CNCE-GEIQ

2 ALORS QU'ILS RESTENT TRES PRESENTS DANS LE SECTEUR HISTORIQUE DU BTP, LES GEIQ SE SONT DEVELOPPES RECEMMENT DANS D'AUTRES SECTEURS, SANS TOUTEFOIS S'ETENDRE A L'ENSEMBLE DES BRANCHES LES PLUS UTILISATRICES DE CONTRATS EN ALTERNANCE

2.1 Encore très présents dans le secteur historique du BTP, les GEIQ se sont développés dans d'autres secteurs sur la période récente

Selon le CNCE-GEIQ, les GEIQ assurent des mises à disposition de salariés dans une vingtaine de secteurs d'activité : agriculture, agroalimentaire, aide à domicile et services à la personne, automobile, BTP, culture, espaces verts, fruits et légumes, hôtellerie de plein air, hôtellerie restauration, industrie, logistique, métiers de services, relation client, propreté, sanitaire et social, sport, textile, théâtre, transport. Ils apparaissent néanmoins regroupés dans une douzaine de secteurs seulement dans le système d'information du CNCE-GEIQ.

Les GEIQ restent principalement présents dans le secteur du BTP où ils se sont historiquement développés : 53 GEIQ et près de 50 % des salariés embauchés par l'ensemble en 2013 (tableau 2). Une part conséquente de l'activité des GEIQ provient désormais aussi des GEIQ multisectoriels (31 GEIQ et 15 % des embauches en 2013) et les GEIQ sont aussi significativement présents dans les secteurs de la propreté (13 % des embauches en 2013), l'industrie (6 % des embauches), les transports (4 % des embauches) et l'agriculture (plus de 3 % des embauches). Ils sont aussi présents dans une moindre mesure dans les secteurs de la culture et du sport, du sanitaire et social, la logistique[42] et les espaces verts, l'hôtellerie restauration et l'agroalimentaire.

[42] La sortie du réseau cette année d'un ensemble de 5 GEIQ du secteur de la logistique, dont la gestion, selon un mode de fonctionnement original, était assurée par un même opérateur, a conduit à une réduction notable de la part de ce secteur en 2013 : 2 GEIQ contre 6 en 2012, un peu plus de 1% des embauches contre près de 7% en 2012.

Tableau 2 : Implantation sectorielle des GEIQ en 2013

	Nombre de GEIQ	Part dans le total	Nombre d'embauches	Part dans le total
Agriculture	10	7,1 %	185	3,3 %
Agroalimentaire	1	0,7 %	26	0,5 %
BTP	53	37,9 %	2748	49,5 %
Culture et sports	2	1,4 %	154	2,8 %
Espaces verts	2	1,4 %	63	1,1 %
Hôtellerie-restauration	1	0,7 %	55	1,0 %
Industrie	12	8,6 %	331	6,0 %
Logistique	2	1,4 %	80	1,4 %
Multisectoriel	31	22,1 %	822	14,8 %
Propreté	11	7,9 %	700	12,6 %
Sanitaire et social	8	5,7 %	148	2,7 %
Transport	7	5,0 %	244	4,4 %
Total	**140**	**100,0 %**	**5556**	**100,0 %**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

2.2 L'expansion récente du réseau des GEIQ a continué d'être principalement portée par le secteur du BTP et s'est aussi appuyée sur les GEIQ multisectoriels

Comme l'illustrent les tableaux 3 et 4, le fort développement de l'activité du réseau des GEIQ au cours de la dernière décennie a continué d'être principalement porté par le secteur du BTP et il s'est appuyé aussi sur une envolée du nombre de GEIQ multisectoriels. Dans le cas du BTP, le développement de l'activité a reflété la conjugaison d'une poursuite de l'extension du réseau (avec une augmentation de moitié du nombre de GEIQ entre 2004 et 2013) et d'une forte hausse équivalente du volume moyen d'activité des GEIQ. L'industrie, la propreté, le transport et l'agriculture ont contribué, dans une moindre mesure, à cette expansion : de manière notable, près d'une dizaine de GEIQ ont vu le jour dans l'industrie, tandis que la propreté, le transport et l'agriculture ont enregistré une forte hausse du volume d'activité moyen de leurs GEIQ. De nouveaux GEIQ ont par ailleurs émergé dans le secteur de la culture et du sport, de l'hôtellerie-restauration et, de manière notable au cours des toutes dernières années, dans le sanitaire et social. A l'inverse, l'activité des GEIQ s'est fortement repliée dans l'agroalimentaire sur la période.

Tableau 3 : Evolution du nombre d'embauches des GEIQ par secteurs sur 2004-2013

	2004	2007	2010	2012	2013	Variation 2004-2013
Agriculture	80	172	271	186	185	131 %
Agroalimentaire	206	194	167	62	26	-87 %
BTP	1421	2209	2174	2418	2748	93 %
Espaces verts	68	95	53	49	63	-7 %
Industrie	139	127	194	288	331	138 %
Logistique	174	305	342	355	80	-54 %
Multisectoriel	240	237	528	889	822	243 %
Propreté	441	390	430	618	700	59 %
Transport	120	297	171	208	244	103 %
Autres secteurs, dont	236	334	237	291	357	51 %
Culture et sports	…	…	24	105	154	…
Hôtellerie-Restauration	…	…	…	76	55	…
Sanitaire et social	…	…	51	110	148	…
Total	**3125**	**4360**	**4567**	**5364**	**5556**	**78 %**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Tableau 4 : Analyse de l'évolution de l'implantation sectorielle des GEIQ sur 2004-2013

	Evolution du nombre de GEIQ sur 2004-2013				**Evolution du nombre de contrats signés par les GEIQ sur 2004-2013**			
	2004	**2013**	***Evolution***	***Contribution à l'évolution du total***	**2004**	**2013**	***Evolution***	***Contribution à l'évolution du total***
Agriculture	9	10	*11 %*	*1 %*	80	185	*131 %*	*3 %*
Agroalimentaire	3	1	*-67 %*	*-2 %*	206	26	*-87 %*	*-6 %*
BTP	35	53	*51 %*	*19 %*	1421	2748	*93 %*	*42 %*
Espaces verts	3	2	*-33 %*	*-1 %*	68	63	*-7 %*	*0 %*
Industrie	3	12	*300 %*	*9 %*	139	331	*138 %*	*6 %*
Logistique	3	2	*-33 %*	*-1 %*	174	80	*-54 %*	*-3 %*
Multisectoriel	10	31	*210 %*	*22 %*	240	822	*243 %*	*19 %*
Propreté	13	11	*-15 %*	*-2 %*	441	700	*59 %*	*8 %*
Transport	6	7	*17 %*	*1 %*	120	244	*103 %*	*4 %*
Autres secteurs	10	11	*10 %*	*1 %*	236	357	*51 %*	*4 %*
Total	**95**	**140**	***47 %***	***47 %***	**3125**	**5556**	***78 %***	***78 %***

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

2.3 Certaines branches parmi les plus utilisatrices de contrats en alternance pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés ne recourent pas ou peu au service des GEIQ

Comme le montre un rapport récent du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)[43], les différentes sources de données disponibles ne permettent pas de rendre compte de manière compréhensive et fiable de l'existence et de l'intensité des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises dans l'ensemble des secteurs Il n'est donc pas possible d'apprécier de manière quantitative le développement des GEIQ au regard de ces difficultés de recrutement. La faiblesse de la conjoncture économique suggère en outre que ces difficultés de recrutement doivent être aujourd'hui temporairement réduites dans un certain nombre de secteurs.

L'examen du recours à l'alternance par les différents secteurs fait pour sa part apparaître le fait qu'un certain nombre de branches parmi les plus utilisatrices de contrats en alternance pour des jeunes ou des demandeurs d'emploi relativement peu diplômés, ne recourent pas ou peu au service des GEIQ (tableau 5). Bien que la mission n'ait pas pu évaluer de manière fine le positionnement sectoriel effectif des GEIQ multisectoriels, il semble notamment que ce soit le cas d'un certain nombre de branches relevant des services aux personnes (coiffure, hôtels-cafés-restaurants, réparation automobile et d'autres matériels) ainsi que d'un certain nombre de branches du commerce de détail (boulangeries-pâtisseries artisanales, commerce de fruits et légumes et épicerie, commerce de détail et habillement, commerce de détail non alimentaire).

[43] « Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement », Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, septembre 2013.

Tableau 5 : Les 20 branches professionnelles les plus utilisatrices de salariés en alternance en 2012

	Contrats d'alternance En % des salariés	Contrats d'apprentissage En % des salariés	Contrats de professionnalisation En % des salariés	Part de la branche dans l'ensemble de l'alternance (%)
Coiffure	24,3	18,7	5,5	4,3
Boulangeries pâtisseries artisanales	20,2	19,3	0,9	4,5
Commerce de détail habillement textiles	7,3	4,4	2,9	0,9
Bâtiment	6,9	6,4	0,5	13,6
Hôtels Cafés Restaurants	6,5	5,5	1,0	6,7
Pharmacie d'officine	6,2	5,0	1,2	1,3
Cabinets d'experts comptables	6,2	3,3	2,9	1,4
Services de l'automobile	6,1	5,2	1,0	4,6
Télécommunications	5,9	5,8	0,2	0,8
Commerce articles de sports équipements loisirs	5,9	2,1	3,8	0,6
Commerce de détail fruits légumes épicerie	5,4	3,0	2,4	0,6
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment TP	5,4	4,2	1,2	0,7
Commerces de détail non alimentaire	4,9	2,9	2,0	0,9
Commerces de détail papeterie bureau librairie	4,1	1,9	2,2	0,5
Immobilier	3,8	1,2	2,7	1,0
Publicité	3,5	1,0	2,5	0,5
Banques	3,4	1,9	1,5	1,4
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	3,3	1,4	1,9	0,4
Assurances	3,1	1,2	1,9	1,1
Sport	3,0	1,6	1,4	0,4
Ensemble des branches	**3,2**	**2,2**	**1,1**	**100,0**

Source : *DARES*

3 LES GEIQ SONT DE TAILLE TRES VARIABLE, SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE NOTAMMENT

La taille des GEIQ, appréhendée par leur volume d'embauches, est très variable : les GEIQ ont signé en moyenne 40 contrats en 2013 et 50 % d'entre eux ont en signé moins de 29 (médiane). Parmi eux, un quart ont signé moins de 19 contrats et à l'inverse 10 % seulement en ont signé plus de 79 l'an dernier (graphique 3). Parmi ces derniers, quatre GEIQ ont signés plus de 150 contrats l'an dernier, dont près de 210 pour le plus important.

Graphique 3 : Répartition des GEIQ selon le nombre de contrats signés en 2013

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Lecture : 25 % des GEIQ ont signé moins de 19 contrats en 2013 (1er quartile) ; 50 % en ont signé moins de 29 (médiane) et 90 % moins de 79 (9ème décile)

Comme l'illustre le tableau 6, la taille des GEIQ varie sensiblement selon les secteurs. Parmi leurs principaux secteurs d'implantation, la taille moyenne des GEIQ est plus importante dans le BTP et la propreté (53 et 54 embauches de salariés en moyenne en 2013). De fait, parmi les 15 GEIQ ayant embauché le plus de salariés en 2013, 12 œuvraient dans le secteur du BTP, un dans le secteur de la propreté (celui ayant réalisé le plus gros volume d'embauche), un dans le secteur de la culture et du sport et le dernier était un GEIQ multisectoriel. A l'inverse, la taille moyenne des GEIQ est relativement faible dans le secteur traditionnel de l'agriculture et dans une moindre mesure dans ceux de l'industrie et du sanitaire et social où les GEIQ se sont implantés plus récemment. Les GEIQ multisectoriels apparaissent également de taille très variable.

Tableau 6 : Nombre de contrats signés par GEIQ en 2013, analyse par secteurs

	Nombre de GEIQ	Nombre de contrats par GEIQ		
		Moyen	Médian	Maximum
Agriculture	9	21	10	52
Agroalimentaire	1	26	26	26
BTP	52	53	37	196
Culture et sports	3	51	30	115
Espaces verts	2	32	32	36
Hôtellerie-restauration	2	28	28	41
Industrie	13	25	20	60
Logistique	2	40	40	52
Multisectoriel	28	29	25	93
Propreté	13	54	40	207
Sanitaire et social	7	21	27	34
Transport	7	35	31	63
Total	**139**	**40**	**29**	**207**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

La structure de taille des entreprises adhérentes aux GEIQ varie corrélativement selon les secteurs : les entreprises adhérentes sont essentiellement constituées de TPE et de petites entreprises de 10 à 49 salariés dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et le secteur de la culture et du sport (près de 100 %) ; à l'inverse, la part des entreprises moyennes et des grandes entreprises s'élève à près de 50 % et 60 % respectivement dans le sanitaire et social et l'industrie (tableau 7). S'agissant des 360 grandes entreprises de plus de 300 salariés qui adhéraient à un GEIQ en 2013, elles se concentrent essentiellement dans le BTP, la propreté et l'industrie (44 %, 16 % et 10 % respectivement) tandis qu'un quart d'entre elles adhéraient à un GEIQ multisectoriel.

Tableau 7 : Taille des entreprises adhérentes aux GEIQ par secteurs en 2013

	Nombre d'adhérents	**Part des différentes catégories de taille d'entreprise**			
		Moins de 10 salariés	**10 à 49 salariés**	**50 à 300 salariés**	**Plus de 300 salariés**
Agriculture	427	89 %	9 %	1 %	0 %
Agroalimentaire	33	24 %	39 %	36 %	0 %
BTP	3064	22 %	48 %	24 %	5 %
Culture et sports	147	91 %	7 %	0 %	1 %
Espaces verts	52	21 %	54 %	25 %	0 %
Hôtellerie-Restauration	28	54 %	46 %	0 %	0 %
Industrie	199	5 %	33 %	41 %	19 %
Logistique	56	36 %	32 %	32 %	0 %
Multisectoriel	708	30 %	30 %	27 %	13 %
Propreté	273	18 %	40 %	20 %	22 %
Sanitaire et social	93	4 %	38 %	49 %	9 %
Transport	127	2 %	41 %	54 %	3 %
Total	**5207**	**29 %**	**40 %**	**23 %**	**7 %**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

4 LE DEVELOPPEMENT DES GEIQ EST INEGAL SELON LES REGIONS ET ASSEZ FAIBLEMENT CORRELE A L'INTENSITE DES BESOINS DE QUALIFICATION ET D'INSERTION DES TERRITOIRES

L'analyse de l'implantation territoriale des GEIQ est limitée par le fait que les données du CNCE-GEIQ relatives aux contrats signés par les GEIQ ne permettent pas de distinguer les embauches effectuées par les sièges des GEIQ de celles de leurs antennes lorsqu'ils en disposent. Cette limite est d'autant plus contraignante que certains GEIQ disposent d'antennes en activité dans des départements, voire des régions (dans un petit nombre de cas) autres que celles de leur siège (cf. l'annexe n°9).

Dans ce contexte, cette partie présente et analyse l'implantation géographique des GEIQ au niveau régional principalement, puis dans une moindre mesure à des niveaux territoriaux plus fins (départements et *zones d'emploi*[44]).

[44] Une *zone d'emploi* est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lesquels les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Servant essentiellement à des fins d'analyse locale du marché du travail, le découpage actuel du territoire national en 322 zones d'emploi, établi par la DARES et l'INSEE avec l'appui de la DATAR, se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006.

4.1 Analyse du développement des GEIQ au regard des besoins de qualification et d'insertion des régions

Présents dans les 22 régions de Métropole et dans certains DOM, les GEIQ se sont développés le plus fortement dans la région Rhône-Alpes (19 GEIQ et près de 18 % des embauches en 2013)[45]. Ils se sont aussi développés en Aquitaine et dans le Nord-Pas de Calais (15 et 11 GEIQ respectivement, soit 10 % et 11 % des embauches), ainsi qu'en Pays-de-Loire et Midi-Pyrénées (9 % et 8 % des embauches). A l'inverse, les GEIQ sont très faiblement représentés en Ile-de-France (3 GEIQ et 4 % des embauches) et en Lorraine, qui ne compte qu'un GEIQ en activité en 2013 (tableau 8)[46].

Tableau 8 : Implantation régionale des GEIQ en 2013

	Nombre de GEIQ	Part dans le total	Nombre d'embauches	Part dans le total
Alsace	4	2,9 %	164	3,0 %
Aquitaine	15	10,7 %	530	9,5 %
Auvergne	4	2,9 %	109	2,0 %
Basse Normandie	1	0,7 %	65	1,2 %
Bourgogne	7	5,0 %	146	2,6 %
Bretagne	7	5,0 %	133	2,4 %
Centre	5	3,6 %	154	2,8 %
Champagne Ardennes	2	1,4 %	58	1,0 %
Corse	1	0,7 %	18	0,3 %
DOM	4	2,9 %	106	1,9 %
Franche Comté	2	1,4 %	60	1,1 %
Haute Normandie	2	1,4 %	376	6,8 %
Ile de France	3	2,1 %	226	4,1 %
Languedoc Roussillon	10	7,1 %	205	3,7 %
Limousin	5	3,6 %	161	2,9 %
Lorraine	1	0,7 %	20	0,4 %
Midi Pyrénées	7	5,0 %	426	7,7 %
Nord Pas de Calais	11	7,9 %	630	11,3 %
PACA	9	6,4 %	247	4,4 %
Pays de Loire	14	10,0 %	500	9,0 %
Picardie	5	3,6 %	145	2,6 %
Poitou-Charentes	2	1,4 %	83	1,5 %
Rhône Alpes	19	13,6 %	994	17,9 %
Total France	**140**	**100,0 %**	**5556**	**100,0 %**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

[45] Les chiffres de la répartition régionale des GEIQ et de leurs embauches doivent être interprétés avec précaution, dans la mesure où certains GEIQ disposent d'antennes situées dans des régions voisines et où les données sur les embauches du CNCE-GEIQ ne permettent pas d'isoler celles qui sont réalisées par ces antennes.

[46] La part relativement élevée des embauches pour la Haute-Normandie et celle relativement faible de la Basse-Normandie tiennent pour partie au fait que la première abrite plusieurs antennes d'un GEIQ important du secteur de la propreté dont le siège est localisé dans la seconde.

Le tableau 9 ci-dessous met le nombre de contrats signés dans les GEIQ par région en 2013, en regard respectivement :

- de la taille de la population en âge de travailler par région en 2013 ;
- du taux de chômage au sens du BIT par région en moyenne en 2013;
- du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A en moyenne en 2013 par région ;

Tableau 9 : Activité des GEIQ et situation du marché du travail, par région en 2013

	Nombre de contrats signés par les GEIQ en 2013	**Population de 15 à 64 ans au 1er janvier 2013 (en million)**	**Taux de chômage BIT en 2013 (en %) (1)**	**Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en cat. A en 2013 (en milliers) (2)**
Alsace	164	1,2	9,2	93,2
Aquitaine	530	2,1	9,8	174,9
Auvergne	109	0,8	8,8	60,8
Basse Normandie	65	0,9	9,2	67,8
Bourgogne	146	1,0	9,2	74,5
Bretagne	133	2,0	8,7	146,2
Centre	154	1,6	9,4	125,9
Champagne Ardennes	58	0,8	10,7	73,9
Corse	18	0,2	9,9	18,7
Franche Compté	60	0,7	9,3	57
Haute Normandie	376	1,2	11,1	103,4
Ile de France	226	8,0	8,7	621,7
Languedoc	205	1,7	14,0	196,8
Limousin	161	0,5	9,2	32,4
Lorraine	20	1,5	10,6	127,4
Midi Pyrénées	426	1,9	10,1	159,3
Nord Pas de Calais	630	2,6	13,2	259,1
PACA	247	3,1	11,4	312,5
Pays de Loire	500	2,3	8,6	166,7
Picardie	145	1,2	11,8	113,3
Poitou-Charentes	83	1,1	9,4	84,2
Rhône Alpes	994	4,1	8,7	302,5
Total France Métropolitaine	**5450**	**40,6**	**9,9**	**3372**

Source : CNCE-GEIQ, INSEE, DARES, Pôle emploi, traitement mission
(1) Données corrigées des variations saisonnières (cvs)
(2) Données brutes (non corrigées des variations saisonnières et des effets des jours ouvrables

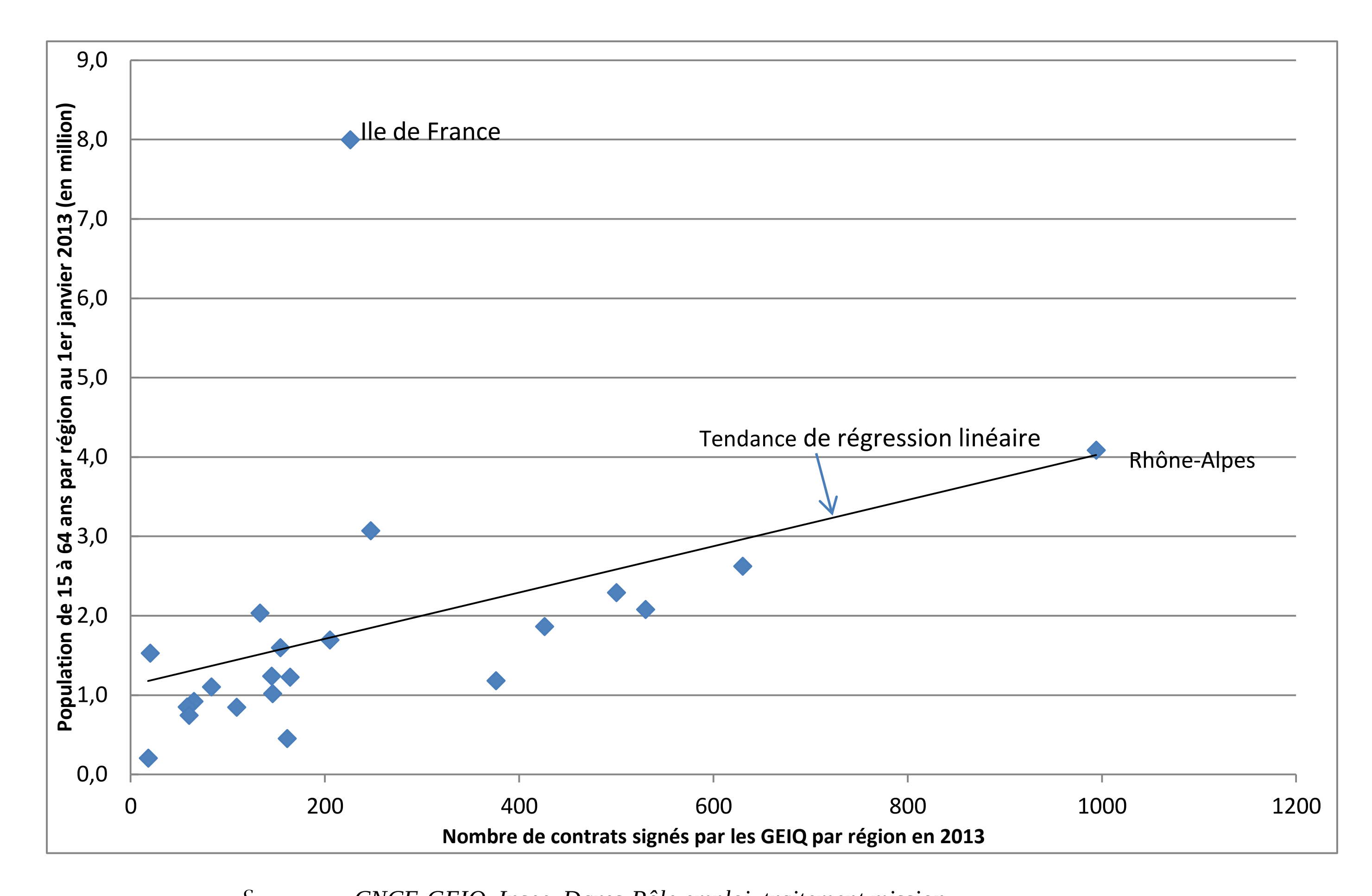
Ce tableau ainsi que les graphiques 4, 5, 6 qui suivent, montrent que :

- Le volume d'activité des GEIQ par région est corrélé dans une certaine mesure avec la taille de la population en âge de travailler, à l'exception notable de l'Ile de France où le développement des GEIQ apparait extrêmement limité au regard de son marché du travail et en lien pour partie à l'inverse avec leur forte implantation en Rhône-Alpes[47].

[47] Le coefficient de corrélation entre les deux variables s'établit à 0,4, mais à 0,8 si l'on exclut l'Ile de France.

- Le volume d'activité des GEIQ par région ne présente pas de corrélation significative avec l'intensité des difficultés sur le marché du travail par région telle qu'elle peut être mesurée par les taux de chômage régionaux au sens du BIT[48].
- Malgré l'absence de lien avec le taux de chômage régional et en raison pour partie du fait que les GEIQ sont davantage présents dans les régions les plus peuplées, le volume d'activité des GEIQ par région présente une certaine corrélation avec le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, à l'exception notable à nouveau du cas de l'Ile de France[49].

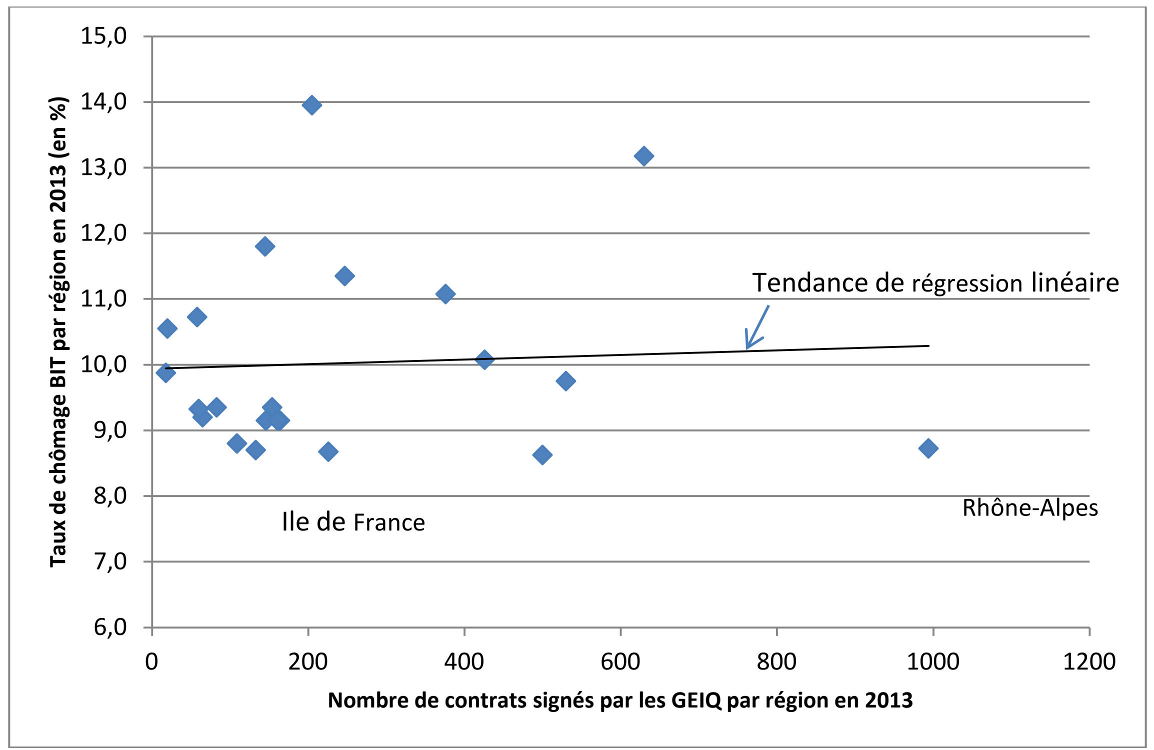
Graphique 4 : Analyse de la corrélation entre le volume d'activité des GEIQ et la taille de la population en âge de travailler par région en 2013



Source : CNCE-GEIQ, Insee, Dares-Pôle emploi, traitement mission

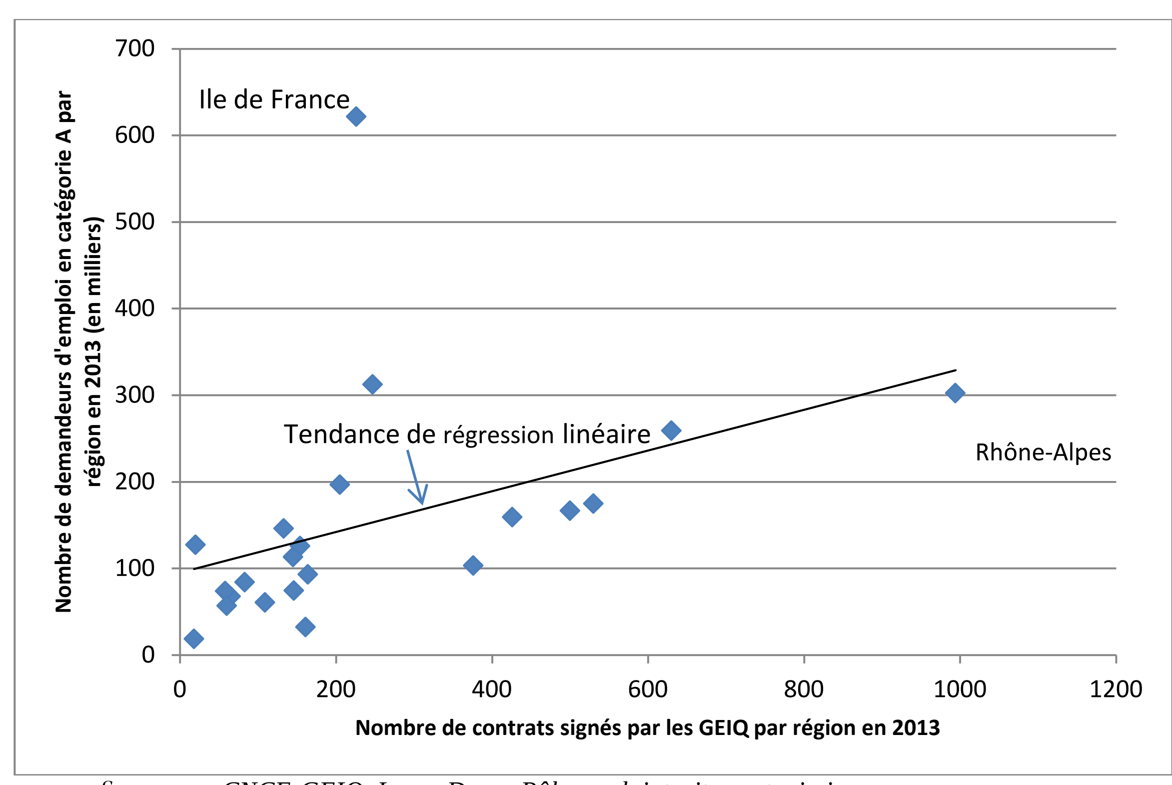
[48] Le coefficient de corrélation entre les deux variables s'établit à près de 0,05 avec ou sans l'Ile de France.
[49] Le coefficient de corrélation entre les deux variables s'établit à 0,4 et 0,7 avec ou sans l'Ile de France

Graphique 5 : Analyse de la corrélation entre le volume d'activité des GEIQ et le taux de chômage au sens du BIT par région en 2013



Source : *CNCE-GEIQ, Insee, Dares-Pôle emploi, traitement mission*

Graphique 6 : Analyse de la corrélation entre le volume d'activité des GEIQ et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A par région en 2013



Source : *CNCE-GEIQ, Insee, Dares-Pôle emploi, traitement mission*

4.2 Analyse de l'implantation des GEIQ au regard des besoins d'insertion et de qualification des départements et des zones d'emploi

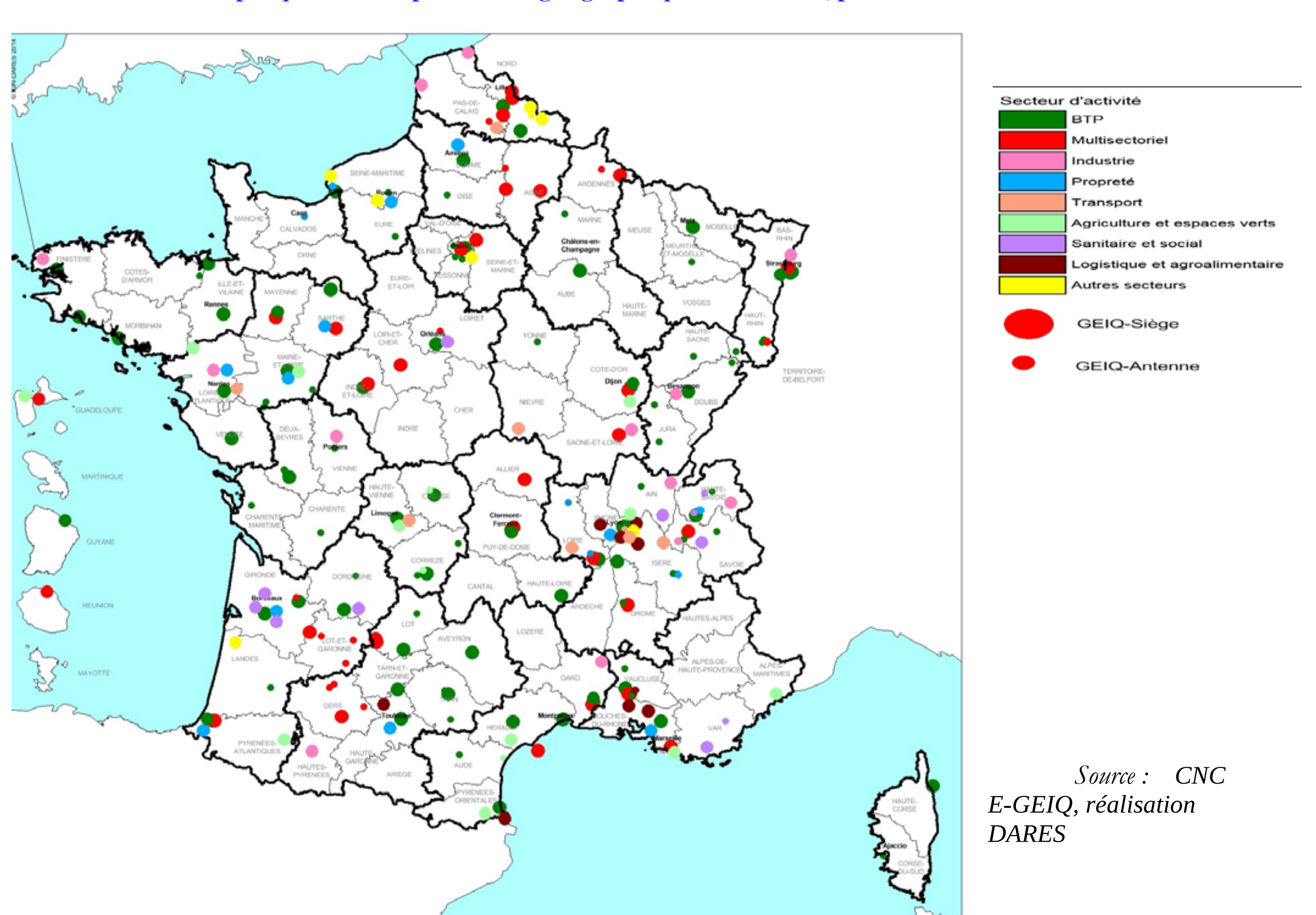
Pour pousser l'analyse à un niveau territorial plus fin que celui des régions, les cartes géographiques qui suivent, réalisées par les services de la DARES, montrent l'implantation géographique des GEIQ et de leurs antennes en France métropolitaine (sans référence à leur volume d'activité) au regard respectivement :

- de la taille de la population en âge de travailler des départements (graphique 8) ;
- du taux de chômage au sens du BIT des départements et *des zones d'emploi* (graphiques 9 et 10) ;
- au regard du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A par départements et *zones d'emploi* (graphiques 11 et 12).

L'examen de ces cartes suggère que le diagnostic établi précédemment au niveau régional s'applique également au niveau des départements et des *zones d'emploi*, à savoir que :

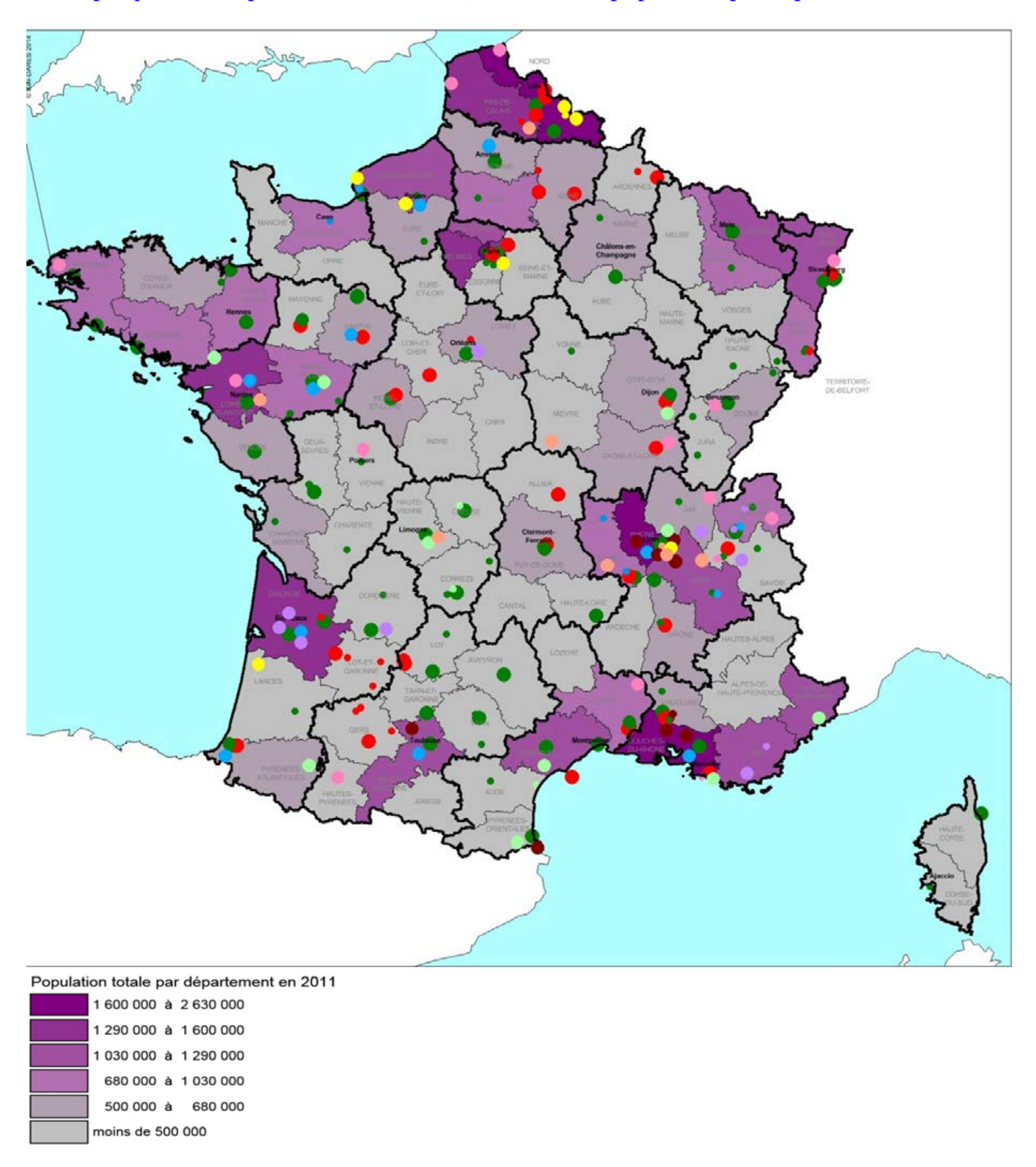
- Les GEIQ sont davantage présents en moyenne dans les territoires les plus peuplés et par conséquent aussi, dans une moindre mesure, dans ceux où il y a un plus grand nombre de demandeurs d'emploi ;
- En revanche, l'implantation géographique des GEIQ ne semble pas présenter de lien significatif avec l'intensité des difficultés du marché du travail telles qu'elles peuvent être mesurées par le taux de chômage au niveau des départements et des *zones d'emploi*.

Graphique 7 : Implantation géographique des GEIQ par secteurs en 2013



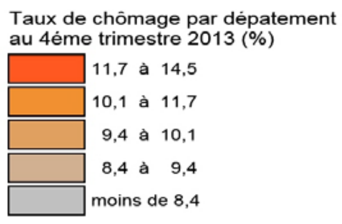
Source : CNC E-GEIQ, réalisation DARES

Graphique 8 : Implantation des GEIQ et taille de la population par départements



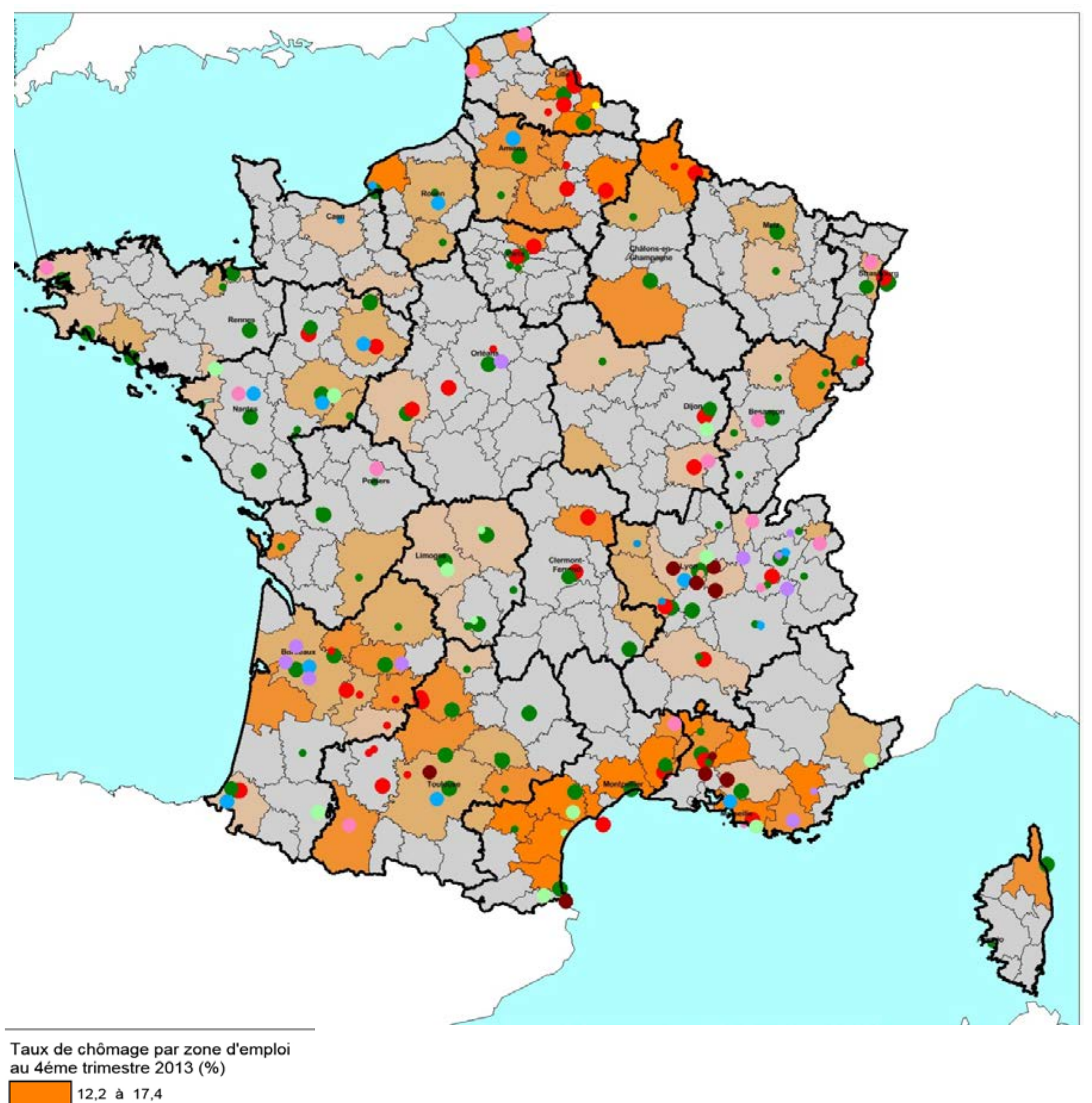
Source : *CNCE-GEIQ, Insee, réalisation DARES*

Graphique 9 : Implantation des GEIQ et taux de chômage par départements



Source : *CNCE-GEIQ, Insee, réalisation DARES*

Graphique 10 : Implantation des GEIQ et taux de chômage par zones d'emploi

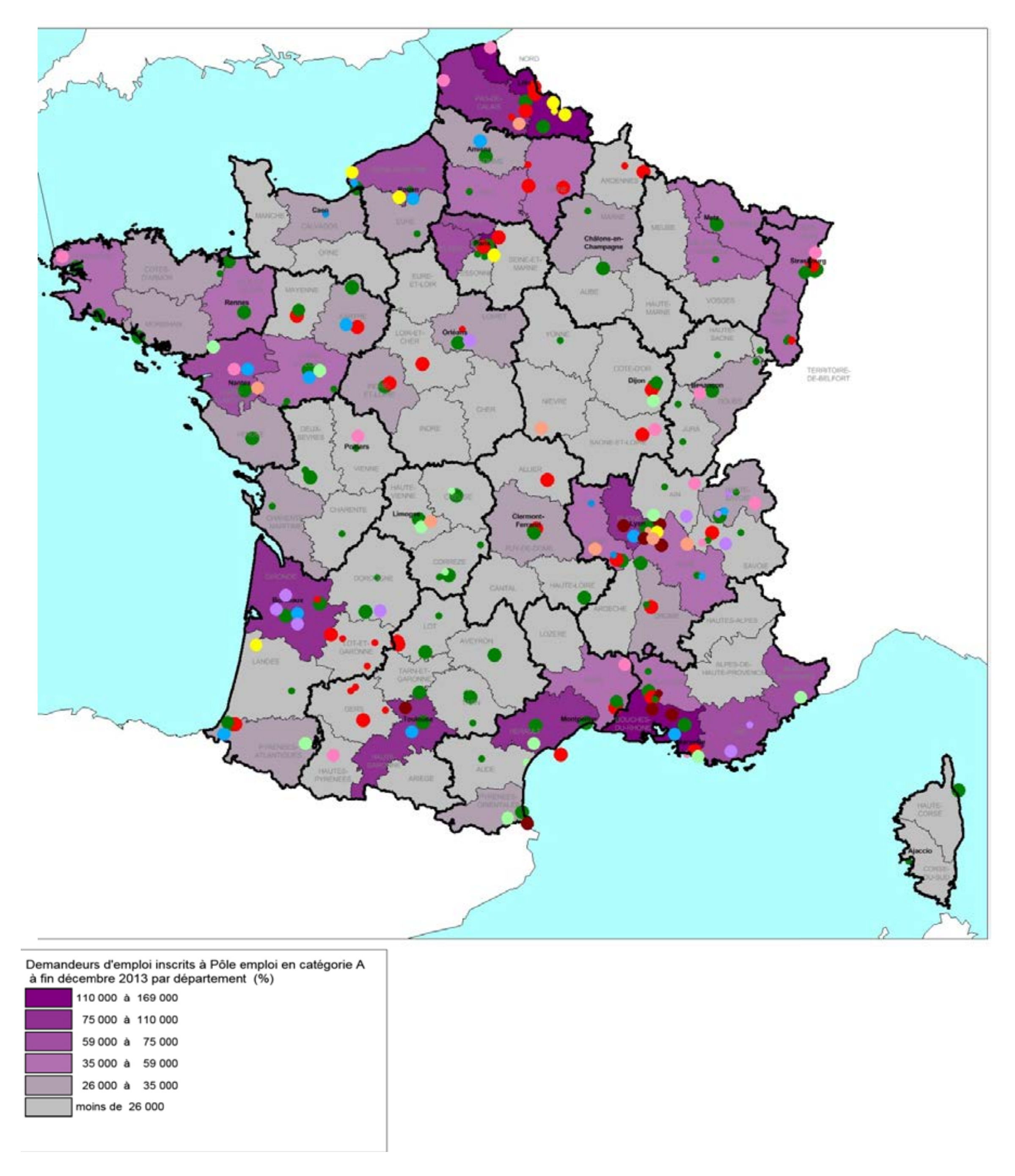


Taux de chômage par zone d'emploi au 4éme trimestre 2013 (%)

- 12,2 à 17,4
- 10,6 à 12,2
- 9,6 à 10,6
- 8,7 à 9,6
- moins de 8,7

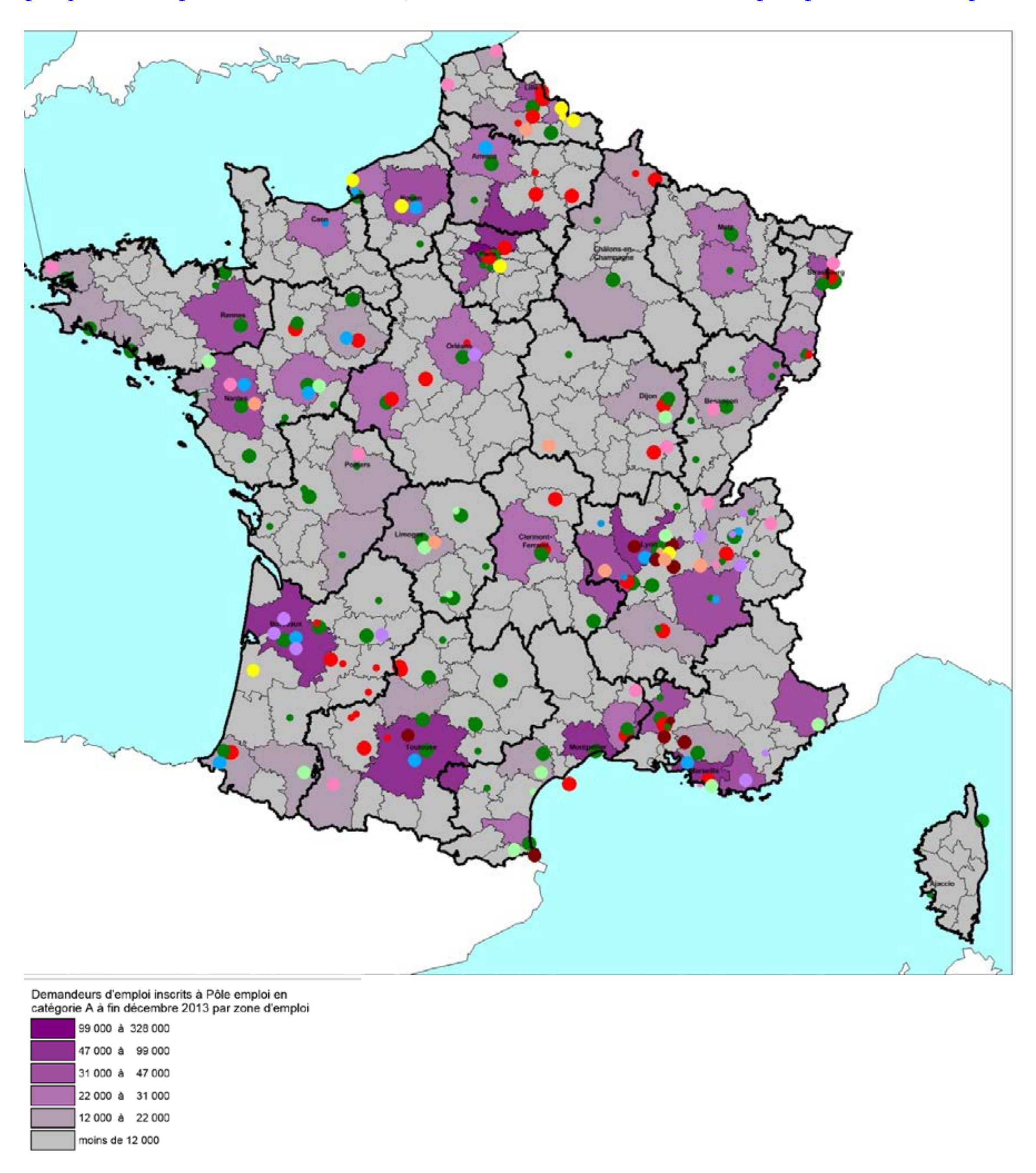
Source : *CNCE, Insee, réalisation DARES*

Graphique 11 : Implantation des GEIQ et nombre de demandeurs d'emploi par départements



Source : *CNCE-GEIQ, DARES-Pôle emploi, réalisation DARES*

Graphique 12 : Implantation des GEIQ et nombre de demandeurs d’emploi par zones d’emploi



Source : CNCE-GEIQ, DARES-Pôle emploi, réalisation DARES

ANNEXE N°4
ANALYSE DU FINANCEMENT DU RESEAU DES GEIQ

Cette annexe présente et analyse de manière quantitative les principales sources de financement du réseau des GEIQ.

Elle se fonde pour l'essentiel sur les données collectées par le CNCE-GEIQ auprès des GEIQ dans le cadre du processus de labellisation. Comme évoqué dans l'annexe n°9, ces données peuvent présenter certaines fragilités en lien avec la qualité des déclarations des GEIQ et le caractère nécessairement limité des contrôles effectués par l'équipe technique du CNCE-GEIQ. En raison des modalités de leur collecte, ces données ne permettent pas non plus d'analyser finement les variations sectorielles et régionales de ces financements.

En complément, la mission a mobilisé certaines sources de données administratives accessibles sur certains aspects du financement des GEIQ. Elle a notamment bénéficié d'exploitations statistiques fournies : par l'ACOSS sur les différents types d'exonérations de cotisations sociales ; par l'Agence des services et de paiement (ASP) sur les aides à l'insertion professionnelle associés aux contrats aidés hors alternance ; par Pôle emploi sur les aides à l'embauche et les aides à la formation avant embauche qu'il verse à l'ensemble des employeurs. Pour ce faire, la mission a transmis à ces organismes une liste des N° SIREN des groupements présents dans le réseau des GEIQ (et/ou des N° SIRET des établissements qui les composent) que lui a communiquée le CNCE-GEIQ. Comme d'usage, la portée des exploitations statistiques ainsi conduites est limitée par les erreurs d'enregistrement des N° SIREN/SIRET dans ces bases (erreurs notamment liées aux déclarations imparfaites des employeurs dans les formulaires administratifs).

1 LE MODELE ECONOMIQUE DES GEIQ

Comme le montrent le schéma 1 ci-dessous qui décrit leur modèle économique et le tableau 1 qui présente les principales données relatives aux années 2012 et 2013[50], les GEIQ bénéficient de trois grandes sources de financement direct :

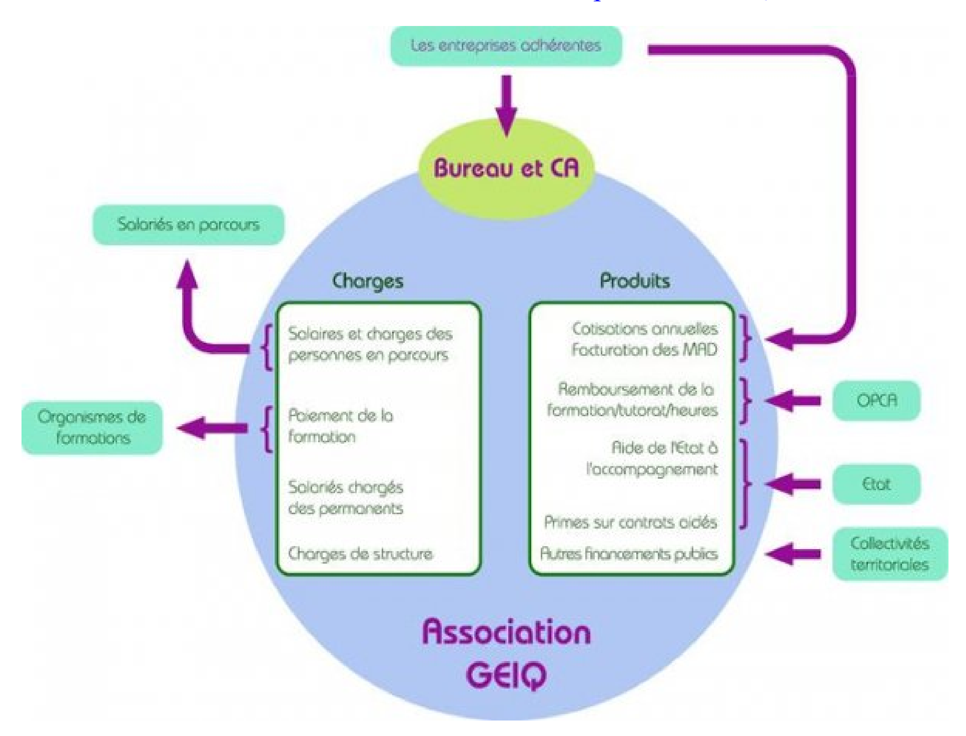
- Un financement, pour une très large part (plus de 70 % du financement), par les entreprises adhérentes à travers la facturation de la mise à disposition des salariés ;
- Un financement, pour une part conséquente, par les fonds de la formation professionnelle pour les actions de formation et en partie de tutorat, complété dans une faible mesure par des aides ciblées issues de certaines branches (près de 20 % des financements) ;
- Des financements publics, pour une part modeste (moins de 10 %), issus de l'Etat, des collectivités territoriales et du Fonds social européen (FSE) dans une faible mesure, sous forme de subventions d'une part et d'aides financières aux contrats aidés qui sont versées pour l'essentiel dans les mêmes conditions que pour les autres employeurs.

Les GEIQ bénéficient de surcroît des exonérations de cotisations sociales patronales, notamment des allégements sur les bas salaires et des exonérations attachées à l'utilisation des différents contrats aidés, comme l'ensemble des employeurs qui y sont éligibles essentiellement.

Les parties qui suivent présentent et analysent chacune de ces quatre principales sources de financement. Des éclairages y sont apportés en particulier sur les différences de structure de financement selon les secteurs d'activité des GEIQ et sur l'importance des financements des collectivités territoriales selon les régions de résidence des GEIQ.

[50] Les données pour 2012 et 2013 présentées dans le tableau 1 portent sur deux échantillons de 140 et 139 groupements d'employeurs suivis par le CNCE-GEIQ ces deux années et pour lesquels des données relatives aux différentes sources de financement sont disponibles. Ces échantillons diffèrent quelque peu du champ des GEIQ *labellisés* et en *phase d'accompagnement* au cours des deux dernières années.

Schéma 1 : Le modèle économique des GEIQ



Source : *CNCE-GEIQ*

Tableau 1 : Principaux financements des GEIQ en 2012 et 2013

	2012		2013	
	en milliers d'euros	***Part du total en %***	**en milliers d'euros**	***Part du total en %***
Chiffre d'affaire réalisé avec les entreprises adhérentes	**90361**	***71,9 %***	**90340**	***72,2 %***
Facturation des heures de MAD (1)	89813	*71,4 %*	89794	*71,8 %*
Cotisations des adhérents	548	*0,4 %*	546	*0,4 %*
Financements extérieurs	**35363**	***28,1 %***	**34766**	***27,8 %***
Etat (subventions)	**2529**	***2,0 %***	**2383**	***1,9 %***
Aides à l'accompagnement CPE (2)	1947	*1,5 %*	2051	*1,6 %*
Autres	582	*0,5 %*	332	*0,3 %*
Collectivités territoriales (subventions)	**2155**	***1,7%***	**2234**	***1,8%***
Conseils régionaux	1235	***1,0%***	1221	***1,0%***
Conseils généraux	672	***0,5%***	753	***0,6%***
Communes	194	***0,2%***	206	***0,2%***
Autres	54	***0,0%***	54	***0,0%***
Fondations et partenaires privés	**1102**	***0,9%***	**1045**	***0,8%***
Fonds A2I[51]	295	***0,2 %***	408	***0,3 %***

[51] Le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2I) est porté par l'UIMM et vise à combattre l'exclusion en construisant des parcours vers l'emploi, à promouvoir la diversité au sein des entreprises et à contribuer à résoudre les difficultés de recrutement rencontrées par l'industrie.

FARE[52]	397	*0,3 %*	371	*0,3 %*
Autres	410	*0,3 %*	266	*0,2 %*
Fonds social européen (FSE)	**301**	*0,2 %*	**463**	*0,4 %*
OPCA	**23431**	*18,6 %*	**23228**	*18,6 %*
Enseignement	16358	*13,0 %*	15904	*12,7 %*
Tutorat	4008	*3,2 %*	3887	*3,1 %*
Accompagnement et évaluation	1738	*1,4 %*	1888	*1,5 %*
Autres	1326	*1,1 %*	1549	*1,2 %*
Aides publiques associés aux différents contrats de travail (3)	**5844**	*4,6 %*	**5413**	*4,3 %*
Aides de l'Etat pour les différents contrats aidés (4)	2701	*2,1 %*	2479	*2,0 %*
Aides versées par Pôle emploi (5)	2121	*1,7 %*	1841	*1,5 %*
Aides des conseils régionaux (6)	438	*0,3 %*	647	*0,5 %*
Aides des conseils généraux (6)	31	*0,0 %*	33	*0,0 %*
AGEFIPH	553	*0,4 %*	413	*0,3 %*
Total des principaux financements	**125724**	***100,0 %***	**125106**	***100,0 %***

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

(1) MAD : heures de mise à disposition des salariés dans les entreprises adhérentes
(2) Aide de l'Etat de 686 € pour l'accompagnement en contrat de professionnalisation versé dans le cadre des conventions pour la promotion de l'emploi (CPE)
(3) Aides aux contrats versées pour l'essentiel dans les mêmes conditions que pour les autres employeurs éligibles
(4) Aides de l'Etat pour les contrats d'apprentissage, les CUI et les emplois d'avenir
(5) Aides à l'embauche, notamment en alternance, versées par Pôle emploi pour l'essentiel
(6) Aides des conseils régionaux pour l'apprentissage et autres aides spécifiques à certaines régions
(7) Aides des conseils généraux pour les emplois aidés des bénéficiaires de minima sociaux

2 LES GEIQ SONT PRINCIPALEMENT FINANCES PAR LA FACTURATION DE LA MISE A DISPOSITION DES SALARIES AUPRES DES ENTREPRISES ADHERENTES

Selon les données du CNCE-GEIQ, les GEIQ ont réalisé un chiffre d'affaires de près de 90 M€ en 2012 et 2013 en lien avec leurs entreprises adhérentes, ce qui représente de l'ordre de 72 % du total de leurs principaux financements (tableau 1).

Ce chiffre d'affaires provient pour l'essentiel de la facturation de la mise à disposition des salariés des GEIQ auprès de leurs entreprises adhérentes (89,8 M€ chacune des deux années), tandis que les cotisations annuelles versées par les entreprises adhérentes aux GEIQ n'ont représenté qu'environ 550 K€ par an.

Ce chiffre d'affaire des GEIQ est réalisé pour une large part dans le BTP et les GEIQ multisectoriels : 53 % et 17 % en 2013. Une partie significative de celui-ci provient en outre des GEIQ des secteurs de l'industrie (8 %), de la propreté et des transports (6 % respectivement), en lien pour partie avec l'importance du volume de leurs mises à disposition (tableau 2).

[52] Le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE) a été créé à l'initiative de la fédération des entreprises de propreté (FEP); il gère des fonds et pilote des actions en faveur du développement durable, de la prévention et santé au travail, du handicap, de l'emploi des jeunes, ainsi qu'en faveur de la valorisation de la profession.

Tableau 2 : Principaux financements des GEIQ par secteurs en 2013, en milliers d'euros

	Chiffre d'affaires avec les entreprises adhérentes	Etat (subventions)	Collectivités territoriales (subventions)	Fondations et partenaires privés	FSE	OPCA	Aides publiques associées aux contrats de travail	Total des principaux financements
Agriculture et espaces verts	3072	159	186	81	82	1274	382	5235
Agroalimentaire et logistique	1199	39	58	0	0	389	78	1763
BTP	48247	1204	1146	29	355	11076	1270	63326
Culture et sports	1075	8	92	0	0	61	1104	2340
Hôtellerie-Restauration	491	8	22	0	0	220	43	783
Industrie	8149	153	218	507	0	1418	340	10786
Multisectoriel	15658	361	256	31	18	2592	1267	20183
Propreté	5538	253	158	397	3	3178	566	10092
Sanitaire et social	1744	83	79	0	4	983	151	3044
Transport	5168	116	19	0	0	2035	213	7552
Total	**90340**	**2383**	**2234**	**1045**	**463**	**23228**	**5413**	**125106**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Comme le montre le tableau 3, la part du chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adhérentes dans le total des principaux financements des GEIQ varie très nettement selon les secteurs : entre 46 % pour le secteur non marchand de la culture et 55 % pour la propreté, jusqu'à 75 % à 78 % pour l'industrie, le BTP et les GEIQ multisectoriels.

Tableau 3 : Structure des financements des GEIQ par secteurs en 2013, en %

	Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adhérentes	Etat (subventions)	Collectivités territoriales (subventions)	Fondations et partenaires privés	FSE	OPCA	Aides publiques associées aux contrats de travail	Total des principaux financements
Agriculture et espaces verts	58,7 %	3,0 %	3,6 %	1,5 %	1,6 %	24,3 %	7,3 %	100,0 %
Agroalimentaire et logistique	68,0 %	2,2 %	3,3 %	0,0 %	0,0 %	22,1 %	4,4 %	100,0 %
BTP	76,2 %	1,9 %	1,8 %	0,0 %	0,6 %	17,5 %	2,0 %	100,0 %
Culture et sports	45,9 %	0,3 %	3,9 %	0,0 %	0,0 %	2,6 %	47,2 %	100,0 %
Hôtellerie-Restauration	62,6 %	1,0 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	28,0 %	5,5 %	100,0 %
Industrie	75,6 %	1,4 %	2,0 %	4,7 %	0,0 %	13,2 %	3,2 %	100,0 %
Multisectoriel	77,6 %	1,8 %	1,3 %	0,2 %	0,1 %	12,8 %	6,3 %	100,0 %
Propreté	54,9 %	2,5 %	1,6 %	3,9 %	0,0 %	31,5 %	5,6 %	100,0 %
Sanitaire et social	57,3 %	2,7 %	2,6 %	0,0 %	0,1 %	32,3 %	5,0 %	100,0 %
Transport	68,4 %	1,5 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	27,0 %	2,8 %	100,0 %
Total	**72,2 %**	**1,9 %**	**1,8 %**	**0,8 %**	**0,4 %**	**18,6 %**	**4,3 %**	**100,0 %**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ces variations reflètent une assez grande diversité des modes de financement selon les secteurs, certains secteurs étant à mieux à même de bénéficier des fonds de la formation professionnelle et/ou des aides associées aux contrats aidés hors alternance (notamment les GEIQ du secteur non marchand pour ces dernières). Mais les variations dans les modes de financement s'expliquent également par différents stades de développement des GEIQ (les GEIQ nouvellement créés pouvant s'appuyer davantage sur les financements publics), ainsi que par une forte différenciation des tarifs de mise à disposition des salariés selon les secteurs.

Alors qu'il s'est établi à 18 € pour l'ensemble des secteurs en 2013, le tarif moyen de l'heure de mise à disposition ne représentait que 6 euros dans le secteur non marchand de la culture et des sports et 13 € dans l'agriculture et les espaces verts ainsi que dans l'hôtellerie restauration, et il s'élevait à près de 20 € dans le BTP et entre 21 et 22 € dans le sanitaire et social et l'industrie (tableau 4). Ce large éventail sectoriel du tarif moyen de l'heure de mise à disposition des salariés tient pour une large part aux différences de niveau de qualification entre les salariés des différents secteurs, au degré de subventionnement public variable des différents contrats aidés, à de forts écarts dans la durée moyenne des formations suivies au cours desquelles les salariés sont rémunérés par les GEIQ[53] et au fait que les GEIQ peuvent être amenés à prendre en charge une partie résiduelle des coûts de certaines formations, lorsque le financement des OPCA est insuffisant.

Tableau 4 : Chiffre d'affaire des GEIQ lié aux mises à disposition de salariés dans les entreprises adhérentes en 2013, selon les secteurs

	Chiffre d'affaires lié aux MAD en milliers d'euros	Nombre d'heures de MAD en milliers	Tarif moyen de l'heure de MAD en euros
Agriculture et espaces verts	3031	239	12,7
Agroalimentaire	1194	79	15,1
BTP	47954	2444	19,6
Culture et sports	1066	174	6,1
Hôtellerie-Restauration	490	37	13,3
Industrie	8111	376	21,6
Multisectoriel	15593	884	17,6
Propreté	5486	360	15,2
Sanitaire et social	1733	83	20,9
Transport	5136	248	20,7
Total	**989794**	**4923**	**18,2**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Note : MAD : heures de mise à disposition des salariés dans les entreprises adhérentes

[53] Il convient de noter qu'en raison de cette situation et de l'existence des congés payés, le coût horaire pour un employeur du recours au service d'un GEIQ ne saurait être approché par l'écart entre le tarif de l'heure de mise à disposition et le coût horaire du travail que supporterait l'employeur s'il employait directement le salarié.

3 LES GEIQ BENEFICIENT DE MANIERE CONSEQUENTE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE MANIERES CIBLEE D'AIDES FINANCIERES EMANANT DE CERTAINES BRANCHES

3.1 Les OPCA financent les actions de formation et pour partie de tutorat des GEIQ dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément au droit[54], les GEIQ bénéficient, comme l'ensemble des employeurs, d'une prise en charge par les OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation qu'ils mettent en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ainsi que dans le cadre de périodes de professionnalisation associées à d'autres contrats.

Ce financement s'effectue sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche (ou par accord des organisations signataires de la convention constitutive de l'OPCA) ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 euros de l'heure[55]. La convention ou l'accord collectif doit déterminer en outre des forfaits spécifiques pour les publics dits *prioritaires* définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, à savoir les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de parent isolé (API) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)[56]. A défaut, cette prise en charge se fait sur la base d'un forfait de 15 euros[57].

Les OPCA peuvent aussi prendre en charge les dépenses de tutorat consenties dans le cadre du contrat de professionnalisation et des périodes de professionnalisation. Ils peuvent notamment financer les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par salarié en contrat pour une durée maximale de 6 mois ; ce plafond de 230 euros est en outre majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou lorsqu'il accompagne une personne *prioritaire*.

Dans ce cadre général et au-delà des conditions particulières communes à l'ensemble des employeurs pour les *publics prioritaires*, certains OPCA accordent aux GEIQ des conditions de financement plus favorables, sous la forme de forfaits horaires majorés et d'une prise en charge rehaussée du tutorat externe assuré par les GEIQ. Ces particularités sont détaillées dans le tableau 5 ci-dessous[58].

---

[54] Cf. notamment les articles L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.
[55] Cf. l'article D. 6332-87 du code du travail.
[56] Ainsi que, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.
[57] Cf. l'article D. 6332-87 du code du travail.
[58] Ce tableau est incomplet sur certains aspects.

Tableau 5 : Conditions de prise en charge par les principaux OPCA des dépenses de formation et de tutorat des GEIQ en 2014

ACTALIANS	Financement des heures de formation à hauteur de 15€ ; suppression du financement des heures de tutorat et d'accompagnement
AGEFOS PME	Financement des heures de formation à hauteur de 15€ dans la limite de 150 heures ; suppression du financement du tutorat
CONSTRUCTYS	Financement des heures de formation à hauteur de 19€ pour les publics prioritaires et 14€ pour les autres publics ; financement du tutorat à hauteur de 230 euros sur 6 mois
FAFSEA	Financement de la formation à hauteur de 15€ pour les publics prioritaires et 12€ pour les autres publics ; financement du tutorat à hauteur de 1380 € pour un tuteur de moins de 45 ans et 2070 euros pour un tuteur plus âgé
OPCALIA	Financement des heures de formation à hauteur de 15€, quel que soit le public ; financement du tutorat à hauteur de 230 euros sur 6 mois et des heures d'accompagnement (selon les régions)
OPCALIA PROPRETE	Pour les formations qui visent un CQP, financement de 25€ de l'heure et financement du tutorat à hauteur de 230 euros sur 6 mois); pour les formations qui ne visent pas de CQP, financement de 12€ par heure.
OPCAIM	Financement selon les grilles, à hauteur de 16,9 € pour un contrat industrie prioritaire ; financement du tutorat à hauteur de 200€ sur 6 mois
OPCALIM	Financement des heures de formation à hauteur de 12€ pour les publics non prioritaires ; financement du tutorat et des heures de période de professionnalisation à hauteur de 115 euros sur 6 mois et dans la limite de 1000€ par an par GEIQ
UNIFAF	Financement des heures de formation à hauteur de 24 € dans la limite de 350 heures ; suppression de la prise en charge des stages obligatoires
UNIFORMATION	Financement des heures de formation à hauteur de 18€ ; financement de 300 heures de tutorat

Source : CNCE-GEIQ, complétée par certains entretiens de la mission

Dans ce contexte, selon les données du CNCE-GEIQ, le financement des GEIQ par les OPCA au titre essentiellement des contrats de professionnalisation s'est élevé à 23 millions d'euros en 2012 et 2013, soit de l'ordre de 18,5 % du total de leurs principaux financements (tableau 1).

Comme le montre le tableau 6, le financement des GEIQ est principalement assuré par CONSTRUCTYS et OPCALIA (47 % et 20 % du total en 2013) et dans une moindre mesure par AGEFOS PME et OPCA TRANSPORTS (8 et 9 %), en lien pour une large part avec la concentration des GEIQ dans la construction, l'importance des GEIQ multisectoriels[59] et le développement des GEIQ dans la propreté et les transports. Les montants reflètent par ailleurs aussi des différences importantes de tarifs de prise en charge selon les OPCA qui tiennent pour partie au contenu plus ou moins coûteux des formations.

[59] En 2013, ces derniers étaient rattachés pour moitié à OPCALIA et pour moitié à AGEFOS PME.

Tableau 6 : Financement des GEIQ par les OPCA en 2013

	Montants des financements, en milliers d'euros					Part dans le total des financements des OPCA	Nombre d'heures de formation, en milliers	Coût total moyen par heure de formation, en euros
	Enseignements formation externe)	Tutorat	Accompagnement et évaluation	Autre (y compris formation interne)	Total			
AFDAS	52	0	0	0	52	0,2 %	21	2,4
AGEFOS PME	969	273	277	254	1773	7,6 %	234	7,6
ANFA	7	0	0	0	7	0,0 %	10	0,7
CONSTRUCTYS	8408	1789	509	179	10886	46,9 %	634	17,2
DEFI	272	21	5	0	298	1,3 %	16	18,2
FAFSEA	509	45	0	4	559	2,4 %	43	13,1
INTERGROS	24	31	28	24	107	0,5 %	6	19,3
OPCA TRANSPORTS	493	519	591	432	2035	8,8 %	93	22,0
OPCAIM	997	58	30	42	1127	4,9 %	88	12,8
OPCALIA	3026	890	333	471	4720	20,3 %	233	20,3
OPCALIM	370	44	46	50	510	2,2 %	42	12,1
UNIFAF	287	5	4	33	329	1,4 %	17	19,2
UNIFORMATION	343	202	57	0	602	2,6 %	23	26,1
AUTRES	147	10	7	60	222	1,0 %	12	18,4
TOTAL	**15904**	**3887**	**1888**	**1549**	**23228**	**100,0 %**	**1471**	**15,8**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Note : Ces financements tiennent essentiellement aux contrats de professionnalisation, mais ils recouvrent aussi certaines périodes de professionnalisation associées à d'autres contrats

Dans ces conditions, la part apportée par les fonds de la formation professionnelle dans le total des principaux financements des GEIQ (près de 18,5 % au total) varie nettement selon les secteurs : entre 3 % pour le secteur de la culture et des sports qui ne mobilise quasiment pas les contrats de professionnalisation et 13 % pour les GEIQ de l'industrie et les GEIQ multisectoriels, jusqu'à 32 % pour le secteur de la propreté et le sanitaire et social (tableau 3).

3.2 Les GEIQ reçoivent en faible proportion d'autres aides financières ciblées issues de certaines branches

Dans certains secteurs, les GEIQ reçoivent aussi des financements issus de fondations et de partenaires privés, en lien pour l'essentiel avec les branches professionnelles. Ces financements s'élevaient à un total d'environ 1 M€ en 2012 et 2013, soit près de 0,8 % du total des principaux financements des GEIQ.

Ces financements concernent pour l'essentiel les GEIQ des secteurs de l'industrie et de la propreté qui sont soutenus par le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2I) et le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE) : près de 410 K€ et 370 K€ respectivement en 2013, ce qui représente respectivement 5 et 4 % de leurs financements. Dans une moindre mesure, l'agriculture et les espaces verts sont également financés par un partenaire privé, à hauteur de 80 K€ environ, soit 1,5 % de leurs financements.

4 LES GEIQ BENEFICIENT POUR UNE PART MODESTE DE FINANCEMENTS DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES SOUS FORME DE SUBVENTIONS ET D'AIDES AUX CONTRATS DE TRAVAIL

4.1 Les subventions de l'Etat et l'aide à l'accompagnement individualisé associée au contrat de professionnalisation représentent une faible part du financement des GEIQ

4.1.1 Les subventions de l'Etat au profit des GEIQ sont encadrées par la réglementation et une instruction de la DGEFP de 2008

Conformément à l'instruction de la DGEFP *relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)* du 20 août 2008 (cf. la pièce jointe n°1), l'Etat soutient le développement des GEIQ par deux types de financement au niveau déconcentré :

- Des aides au démarrage pour les nouvelles structures ;
- L'aide à l'accompagnement individualisé dans le cadre des contrats de professionnalisation signés avec des *jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi* et des *demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus* (cf. la section 1.1 du rapport relative au cadre juridique des GEIQ et l'annexe n°2).

Selon cette instruction, les aides au démarrage des GEIQ *peuvent être un moyen de financer des études faisabilité, l'aide au démarrage, l'accompagnement de la mise en œuvre d'une activité ou la définition d'une stratégie*.

Selon les dispositions réglementaires qui l'encadrent, l'aide à l'accompagnement individualisé dans le cadre des contrats de professionnalisation doit s'appuyer sur une convention signée avec les services déconcentrés de l'Etat et elle est attribuée en fonction du nombre d'accompagnements éligibles prévus sur l'année et sur la base d'un forfait par accompagnement. Elle est versée à raison de 75 % du montant prévisionnel lors de la signature de la convention, le solde de 25 % étant conditionné à un bilan d'exécution de la convention[60].

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget du 9 mars 2005 a fixé le montant forfaitaire de cette aide forfaitaire à 686 € par accompagnement et par année pleine[61]. Aucune revalorisation de ce montant n'est intervenue depuis lors.

[60] Au-delà des dispositions réglementaires et de celles inscrites dans l'instruction de la DGEFP du 20 août 2008, une instruction postérieure de la DGEFP du 10 mars 2010 relative au *modèle de convention promotion de l'emploi prévoyant l'aide de l'Etat pour le financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par les groupements d'employeurs en contrats de professionnalisation* précise davantage les conditions de versement de cette aide.

[61] Cet arrêté a fixé formellement le montant de cette aide pour la seule année 2005. Par la suite, un arrêté du 17 novembre 2006 a reconduit ce même montant pour l'année 2006. Cette aide à l'accompagnement a repris en outre les principales caractéristiques de l'aide qui préexistait auparavant dans le cadre des contrats de qualification et d'orientation et dont le montant avait été fixé à 686 euros par accompagnement et en année pleine en 2003.

4.1.2 Budgétairement, les subventions de l'Etat pour les GEIQ sont intégrées dans les conventions de promotion de l'emploi, dont ils représentent une très faible part.

Les aides au démarrage et l'aide à l'accompagnement individualisé dans le cadre des contrats de professionnalisation sont ainsi accordées dans le cadre de *conventions de promotion de l'emploi* (CPE).

Selon la DGEFP, les CPE regroupent des interventions qui *visent à soutenir la création d'un environnement favorable au développement :*

- *des services et activités d'appui à la création d'entreprises ;*
- *du secteur de l'IAE ;*
- *des formes atypiques ou novatrices d'emplois, d'activités ou d'organisation du travail.*

Les bénéficiaires des interventions retenues sont en priorité les publics fragilisés : chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, publics traditionnellement discriminés.

Du point de vue de la gestion budgétaire, les CPE sont mobilisées dans le cadre de l'action 3 relative au *développement de l'emploi*[62] du programme 103 du budget de l'Etat intitulé *Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi* piloté par la DGEFP, et plus précisément dans le cadre des opérations conduites en faveur du *développement des nouvelles formes d'emploi* de la sous-action 2 relative à la *promotion de l'activité*.

Outre les CPE, ces dépenses en faveur du *développement de nouvelles formes d'emploi* regroupent :

- les dépenses consenties aux *dispositifs locaux d'accompagnement* (DLA) qui assurent, selon la DGEFP, *des services d'accompagnement professionnel destinés à la consolidation technique et financière des employeurs associatifs et de l'IAE* ;
- des *crédits d'ingénierie et de promotion de l'emploi* qui permettent de *financer des actions spécifiques auprès d'organismes afin de les soutenir dans leurs initiatives en faveur de l'emploi* ainsi que des études réalisées par la DGEFP (par exemple des actions de GPEC territoriale).

Le total de ces dépenses en faveur du *développement des nouvelles formes d'emploi* s'est élevée à 26,76 M€ en autorisations d'engagement et à 26,94 M€ en crédits de paiement dans le cadre de l'exécution budgétaire en 2013, pour une budgétisation initiale de 19,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Parmi celles-ci, le montant des dépenses au titre de l'ensemble des CPE s'est établi :

- à 14,11 M€ en autorisations d'engagement et à 13,75 M€ en crédits de paiement en 2013, contre une budgétisation de 6,68 M€ en loi de finances initiale (LFI) pour 2013, pour l'ensemble du niveau central et du niveau déconcentré[63] ;
- à 12,473 M€ en crédits de paiement en 2013, contre une budgétisation initiale de 4,45 M€ en LFI 2013, selon la DGEFP, pour le seul niveau déconcentré.

Ainsi, cette ligne a été sous-budgétée au cours des années récentes. Cette pratique a été rendue possible par les marges habituellement disponibles dans le cadre des dépenses en faveur de la *promotion de l'activité* prises dans leur ensemble et les possibilités de fongibilité offertes dans le cadre de l'exécution budgétaire.

---

[62] Les crédits d'intervention prévus en LFI 2013 au titre de cette action s'élevaient à 340,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. En exécution, ces dépenses se sont élevées à 324,07 M€ en autorisations d'engagement et à 325,28 M€ en crédits de paiement.

[63] Les crédits prévus dans le PLF 2014 sont de 6,67 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

4.1.3 La programmation des dépenses des CPE est gérée par les DIRECCTE, ce qui expliquerait pour partie le fait que la DGEFP ne soit pas en mesure d'évaluer les subventions de l'Etat consenties aux GEIQ

Dans ce cadre, la DGEFP délègue aux DIRECCTE la programmation de leurs dépenses au titre des CPE prises dans leur ensemble. L'ensemble des dépenses consacrées au CPE est ainsi regroupé sur une même ligne budgétaire, au sein de laquelle aucune nomenclature budgétaire n'identifie les GEIQ. En conséquence, la DGEFP ne dispose pas d'une estimation consolidée au niveau national des dépenses au titre des CPE prévues pour l'année en cours avec les GEIQ. La DGEFP n'est pas non plus en capacité d'évaluer les dépenses consenties aux GEIQ dans le cadre de l'exécution du budget, en raison selon elle des limites de sa nomenclature budgétaire.

Dans ce contexte, selon les données du CNCE-GEIQ (qui sont les seules dont la mission a pu disposer), le total des subventions octroyées par l'Etat aux GEIQ s'est élevé à près de 2,4 M€ en 2013, après 2,5 M€ en 2012, ce qui représente 1,9 % de l'ensemble de leurs financements (tableau 1) :

- 2,05 M€ leur ont été versés (après 1,95 M€ en 2012) au titre de l'aide à l'accompagnement individualisé des jeunes et des 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- 3,3 K€ (après 5,8 K€ en 2012) au titre des aides au démarrage.

Ces données relatives à l'aide à l'accompagnement dans le cadre du contrat de professionnalisation montrent que les GEIQ n'en bénéficient pas pour l'ensemble de leurs parcours éligibles, mais pour une partie seulement que la mission estime, sur des bases fragiles, d'un ordre de grandeur de 80 à 85 % en 2012 et 2013[64]. Ce constat est corroboré par les entretiens que la mission a pu en mener en région avec les responsables des DIRECCTE et les responsables de GEIQ : malgré l'avis très favorable généralement porté sur l'action des GEIQ, certaines UT des DIRECCTE ne sont pas en capacité de satisfaire l'ensemble des demandes effectives ou potentielles des GEIQ, en raison des tensions sur les crédits dont ils disposent au titre des CPE.

Comme le montre le tableau 7 ci-dessous, les subventions versées aux GEIQ par l'Etat au titre des aides au démarrage et de l'aide à l'accompagnement individualisé dans le cadre du contrat de professionnalisation varient nettement selon les régions[65]. Les montants de ces subventions étaient les plus élevés en Rhône-Alpes, en Aquitaine et dans les Pays-de-Loire en 2013. Ils apparaissaient à l'inverse quasiment nuls en Lorraine et en Corse et très faibles en Champagne-Ardenne, en Franche-Comté, en Poitou-Charentes et en Ile de France[66]. Ces écarts dans les montants de subvention de l'Etat reflètent pour une large part l'état différencié de développement des GEIQ dans les régions et les besoins différenciés d'aides à l'accompagnement liées au contrat de professionnalisation qui en découlent. Rapportés au total des financements extérieurs des GEIQ ou à l'ensemble de leurs principaux financements, y compris le chiffre d'affaire réalisé par les GEIQ avec leurs entreprises adhérentes, ces chiffres illustrent cependant aussi les différences de taux de subventionnement par les DIRECCTE des GEIQ en activité dans les différentes régions. Ce taux apparaît relativement élevé dans le Limousin, dans les DOM, en Bretagne, en PACA et en

[64] Cette estimation fragile tient compte des modalités de versement de l'aide précisées dans l'instruction de la DGEFP du 10 mars 2010, notamment de la possibilité de percevoir deux aides annuelles de 686 € pour les cas de parcours à cheval sur deux années civiles (avec plus de trois mois d'accompagnement sur chacune d'elles), ainsi que du nombre d'embauches réalisées pour les jeunes de moins de 26 ans et les salariés de 45 ans ces dernières années et de la durée moyenne de ces contrats (de l'ordre de 10 mois pour les contrats prenant fin en 2013).

[65] Les données du CNCE-GEIQ par régions renvoient à la région d'appartenance des GEIQ. Les données collectées auprès des GEIQ permettent d'évaluer l'apport des différentes catégories de leurs financeurs aux GEIQ, sans identifier toutefois l'origine géographique de ces derniers. L'interprétation de ces données est ainsi limitée par le fait que, certains GEIQ peuvent recevoir des financements de DIRECCTE autres que celle de leur siège.

[66] Le faible montant apparent pour la Basse-Normandie est affecté par le fait qu'un GEQ important présent dans la région a son siège en Haute-Normandie. Les aides reçus par la DIRECCTE de Basse-Normandie apparaissent ainsi imputées de manière trompeuse à la Haute-Normandie.

Aquitaine. Il apparait à l'inverse relativement faible en Lorraine, en Corse, en Ile de France, mais aussi dans le Nord-Pas de Calais et en Midi-Pyrénées dans une moindre mesure.

Tableau 7 : Subventions de l'Etat aux GEIQ en 2013

	Aides à l'accompagnement CPE, en K€	Autres subventions CPE, en K€	Total des subventions de l'Etat, en K€	Part dans les financements extérieurs des GEIQ	Part dans le total des principaux financements des GEIQ
Alsace	67	0	67	6,4 %	1,5 %
Aquitaine	281	42	322	6,9 %	2,4 %
Auvergne	42	13	56	11,8 %	2,0 %
Basse Normandie	17	0	17	7,7%	2,1%
Bourgogne	61	37	98	9,9%	2,2%
Bretagne	101	12	113	8,5%	3,0%
Centre	49	6	55	6,5%	1,9%
Champagne Ardennes	33	0	33	8,7%	2,2%
Corse	5	0	5	2,8%	0,8%
DOM	59	43	102	14,7%	3,7%
Franche Comté	21	17	37	7,0%	2,2%
Haute Normandie	104	15	119	6,4%	2,0%
Ile de France	45	4	50	8,5%	1,2%
Languedoc Roussillon	104	10	114	6,1%	1,9%
Limousin	128	9	137	10,8%	4,1%
Lorraine	0	0	0	0,0%	0,0%
Midi Pyrénées	78	9	87	5,0%	1,3%
Nord Pas de Calais	106	39	145	4,9%	1,1%
PACA	94	22	116	9,0%	2,7%
Pays de Loire	209	10	219	5,9%	2,1%
Picardie	85	0	85	10,4%	2,1%
Poitou-Charentes	46	0	46	4,8%	1,8%
Rhône Alpes	315	45	360	5,8%	1,5%
Total	**2051**	**332**	**2383**	**6,9%**	**1,9%**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

4.2 Les subventions des collectivités territoriales au profit des GEIQ sont également limitées et elles varient très fortement selon les régions

Selon les données du CNCE-GEIQ, les collectivités territoriales ont subventionné le réseau des GEIQ à hauteur d'environ 2,2 M€ en 2013, comme en 2012, ce qui représente 1,8 % de l'ensemble de leurs principaux financements.

Ces subventions proviennent principalement des conseils régionaux, à hauteur de 1,2 M€ en 2013, et dans une moindre mesure des conseils régionaux (0,75 M€) et des communes (0,22 M€).

Comme le montre le tableau 8 ci-dessous, ces aides varient fortement selon les régions d'appartenance des GEIQ[67]. Les financements des collectivités territoriales apparaissent les plus élevés en Pays-de-Loire, Aquitaine, Poitou-Charentes, et dans une moindre mesure en Languedoc-Roussillon et en Midi-Pyrénées, en raison respectivement :

- D'un financement relativement important des conseils régionaux en Poitou-Charentes, en Midi-Pyrénées et dans une moindre mesure en Rhône-Alpes, Aquitaine et en Alsace ;
- Et d'un financement relativement conséquent de la part de certains conseils généraux en Pays-de-Loire, Languedoc-Roussillon et Aquitaine ;

En tenant compte par ailleurs des aides versées par les collectivités territoriales aux GEIQ comme à l'ensemble des autres employeurs pour la mobilisation de certains contrats (cf. la section 4.3 qui suit), notamment des primes versées par les conseils régionaux au titre de l'apprentissage et d'autres aides spécifiques à certains régions, le montant des financements apportés aux GEIQ par les collectivités territoriales apparaît aussi relativement important en Alsace, en Auvergne et dans les DOM.

Tableau 8 : Financements des GEIQ par les collectivités territoriales en 2013, selon la région de résidence des GEIQ

	Subventions, en K€			Aides des collectivités liées aux contrats de travail, en K€ (1)	Total des financements des collectivités, en K€	*Part dans les financements externes*	*Part dans l'ensemble des financements*
	Conseils régionaux	Conseil généraux	Total des collectivités				
Alsace	95	22	117	170	287	*27,4 %*	*6,5 %*
Aquitaine	97	150	272	2	274	*5,9 %*	*2,0 %*
Auvergne	3	0	3	126	128	*27,2 %*	*4,7 %*
Basse Normandie	0	9	12	11	23	*10,6 %*	*2,9 %*
Bourgogne	24	5	29	8	37	*3,8 %*	*0,9 %*
Bretagne	12	27	86	0	86	*6,5 %*	*2,3 %*
Centre	59	23	81	11	92	*10,9 %*	*3,1 %*
Champagne Ardennes	3	0	3	0	3	*0,8 %*	*0,2 %*
Corse	0	0	0	0	0	*0,0 %*	*0,0 %*
DOM	81	20	101	131	232	*33,4 %*	*8,5 %*
Franche Comté	0	0	5	17	22	*4,2 %*	*1,3 %*
Haute Normandie	11	0	11	0	11	*0,6 %*	*0,2 %*
Ile de France	32	0	32	59	90	*15,6 %*	*2,2 %*
Languedoc Roussillon	33	151	195	21	216	*11,6 %*	*3,6 %*
Limousin	24	15	46	2	48	*3,8 %*	*1,4 %*
Lorraine	35	44	99	0	99	*76,4 %*	*41,1 %*
Midi Pyrénées	188	4	192	43	235	*13,6 %*	*3,4 %*

[67] Les données du CNCE-GEIQ par régions renvoient à la région d'appartenance des GEIQ. Les données collectées auprès des GEIQ permettent d'évaluer l'apport des différentes catégories de leurs financeurs aux GEIQ, sans identifier toutefois l'origine géographique de ces derniers. L'interprétation de ces données est ainsi limitée par le fait que, certains GEIQ peuvent recevoir des financements de collectivités territoriales de régions autres que celles de leur siège.

Nord Pas de Calais	39	0	44	30	74	*2,5 %*	*0,5 %*
PACA	56	67	160	3	163	*12,7 %*	*3,8 %*
Pays de Loire	47	183	281	13	294	*7,8 %*	*2,8 %*
Picardie	0	0	4	29	33	*4,0 %*	*0,8 %*
Poitou Charentes	257	0	269	3	272	*28,5 %*	*10,9 %*
Rhône Alpes	127	35	194	0	194	*3,1 %*	*0,8 %*
Total	**1221**	**753**	**2234**	**680**	**2915**	***8,4 %***	***2,3 %***

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Note : Ce tableau présente les principaux financements issus des collectivités territoriales selon les régions de résidence des GEIQ ; certains GEIQ peuvent recevoir des financements de collectivités territoriales de régions autres que celles de leur siège

4.3 Les aides financières publiques associées dans des conditions normales aux différents contrats de travail représentent la moitié des financements publics apportés aux GEIQ

Au-delà des subventions, les GEIQ bénéficient de financements publics au titre des contrats aidés et de certains dispositifs d'aides à l'embauche, dans les mêmes conditions pour l'essentiel que les autres employeurs.

Les GEIQ reçoivent notamment :

- Des aides à l'insertion professionnelle versées par l'Etat dans le cadre des contrats aidés hors alternance (CUI-CIE, CUI-CAE, emplois d'avenir marchands et non marchands, CUI-CAE-DOM)[68] ainsi du crédit d'impôt lié aux contrats d'apprentissage[69] ; selon les données du CNCE-GEIQ, le montant de ces aides s'est établi à 2,48 M€ pour l'année 2013.
- Des aides versées par Pôle emploi dans le cadre du contrat de professionnalisation : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) plafonnée à 2 000 € mise en place en 2011 pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ainsi que l'aide supplémentaire de 2 000 € réservée aux demandeurs de 45 ans et plus[70] ; ainsi que des aides à la formation avant embauche versées par celui-ci dans le cadre des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) et des actions de formation préalables au recrutement (AFPR). Ces aides ont représenté 1,84 M€ en 2013 selon les données du CNCE-GEIQ.
- Des aides à certaines embauches versées par les collectivités territoriales, par les conseils régionaux essentiellement au titre de la prime à l'apprentissage[71] et de certains autres dispositifs propres à certaines régions, et dans une moindre mesure par les conseils généraux au titre des emplois aidés occupés par des bénéficiaires de minima sociaux. Selon les données du CNCE-GEIQ, ces aides se sont élevées à 0,68 M€ en 2013.
- Des aides versées par l'AGEFIPH en faveur de l'emploi de personnes handicapées. Celles-ci ont représenté 0,41 M€ en 2013, selon les données du CNCE-GEIQ.

[68] Il est à noter à cet égard que les pouvoirs publics ont accordé aux GEIQ et aux entreprises d'insertion (EI) un taux de prise en charge de 47 % pour les emplois d'avenir du secteur marchand, intermédiaire entre le taux de prise en charge des emplois d'avenir dans le secteur non marchand (75 %) et celui pour les autres employeurs du secteur marchand (35 %).

[69] Crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti, porté à 2 200 € dans certains cas, notamment pour les travailleurs handicapés et les jeunes bénéficiant d'un accompagnement personnalisé et renforcé dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

[70] Les GEIQ ont aussi bénéficié au cours des dernières années de l'aide en faveur des TPE pour l'embauche de jeunes de moins de 18 ans, introduite début 2012 pour les embauches intervenues entre le 18 janvier 2012 et le 17 juillet 2012.

[71] *Indemnité compensatrice forfaitaire* jusqu'aux modifications récentes des conditions de financement de l'apprentissage introduites dans le cadre de la loi de finances pour 2004 et de la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.*

Ainsi, selon les données du CNCE-GEIQ, les montants de ces aides ont atteint un total de 5,4 M€ en 2013, ce qui représentaient de l'ordre de la moitié des financements publics octroyés aux GEIQ et 4,3 % de l'ensemble de leurs principaux financements (après 4,6 % en 2012).

La mission a pu obtenir des données auprès d'administrations publiques pour une partie des deux premiers types d'aides, afin de les comparer aux données du CNCE-GEIQ. Des divergences importantes entre les sources de données sont apparues pour les aides versées par Pôle emploi.

4.3.1 Détail des aides à l'insertion professionnelle versées au titre des contrats aidés hors alternance (données ASP)

Selon les données collectées auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP), le montant des aides reçues par les GEIQ au titre des emplois aidés hors alternance s'est établi à 1,2M€ en 2013, après 0,8 M€ en 2012, cette augmentation résultant du déploiement des emplois d'avenir dans les GEIQ.

Tableau 9 : Montant des aides à l'insertion professionnelles versées aux GEIQ au titre des contrats aidés hors alternance en 2012 et 2013

	Montants versés, en K€ (1) (2)		**Nombre de contrats signés (3)**	
	2012	**2013**	**2012**	**2013**
Contrats uniques d'insertion (CUI)	797	696	226	230
CUI-CIE	322	351	124	175
CUI-CAE	440	309	95	45
CAE-DOM	34	36	7	10
Emplois d'avenir (EA)	0	501	0	199
EA marchands	0	327	0	162
EA non marchands	0	175	0	37
Total (3)	**797**	**1197**	**226**	**429**

Source : *Agence de services et de paiement (ASP)*

(1) Aides de l'Etat et de la plupart des conseils généraux pour les bénéficiaires de minima sociaux (à savoir ceux ayant confié la gestion du paiement de ces aides à l'ASP)
(2) Montants versés au titre des conventions signées dans l'année ou auparavant
(3) Décompte sur la base de la date de signature des conventions

S'agissant des aides versées par l'Etat dans le cadre de l'alternance, la mission n'a pas sollicité la DGFIP pour évaluer le montant dont les GEIQ ont pu bénéficier au titre du crédit d'impôt lié à l'apprentissage en 2012 et 2013. Dans la mesure où ce crédit d'impôt était fixé alors à 1 600 € par an par apprenti et à 2 200 € dans certains cas[72], et où les GEIQ ont signé près de 310, 320 et 350 contrats d'apprentissage en 2011, 2012 et 2013, la mission estime que les GEIQ ont du percevoir de l'ordre de 1,0 M€ au moins à ce titre en 2012 et 2013.

Ces éléments tendent à corroborer, avec une certaine marge d'incertitude, l'estimation de 2,48 M€ pour le montant de l'ensemble des aides de l'Etat associées aux contrats aidés qui ressort des données du CNCE-GEIQ.

[72] La loi de finances pour 2014 a resserré les conditions de versement de ce crédit d'impôt : depuis 2014, il est ciblé sur la première année de formation conduisant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveaux III, IV ou V.

4.3.2 Détail des aides versées par Pôle emploi

Selon les données collectées auprès de Pôle emploi, le montant des aides versées par Pôle emploi aux GEIQ a atteint 3,3 M€ en 2013, dont 2,2 M€ au titre des primes liées au contrat de professionnalisation et 0,7 M € au titre des aides à la formation avant embauches. Ce montant apparait nettement plus élevé que ce qu'indiquent les données du CNCE-GEIQ (1,84 M€), en lien vraisemblablement avec des erreurs dans le détail des informations fournies par les GEIQ[73].

Tableau 10 : Aides à l'embauche et aides à la formation avant embauche versées par Pôle emploi en 2012 et 2013

	Montants versés, en K€		Nombre de GEIQ bénéficiaires	
	2012	2013	2012	2013
Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation	1702	2215	…	…
Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)	1419	1859	100	115
Aide à l'embauche de demandeurs de 45 ans et plus	283	356	67	72
Aide « zéro charges TPE jeunes » (1)	371	326	65	61
Aides à la formation avant embauche	532	728	…	…
Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)	307	529	18	28
Action de formation préalable au recrutement (AFPR)	225	199	24	15
Total	**2605**	**3270**	**…**	**…**

Source : *Pôle emploi*

(1) Aide en faveur des TPE pour l'embauche de jeunes de moins de 18 ans, introduite début 2012 pour les embauches intervenant entre le 18 janvier 2012 et le 17 juillet 2012

4.4 Les GEIQ bénéficient d'un soutien très limité du Fonds social européen (FSE)

Un petit nombre de GEIQ (une dizaine en 2012 et une vingtaine en 2013 selon les données du CNCE-GEIQ) bénéficient de subventions du FSE. Ces subvention s'inscrivent dans le cadre du programme *Compétitivité régionale et emploi* et principalement dans son axe 4 relatif au *Développement du capital humain, mise en réseau, innovation et action transnationale* et la sous-mesure 4.2.3 intitulée *Initiatives locales, renforcer l'accès aux financements européens des petits porteurs de projets associatifs*. Certaines subventions sont aussi versées dans le cadre de l'axe 3 de ce programme (*Renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations*).

Selon les données du CNCE, le montant des subventions reçues par l'ensemble des GEIQ s'est établi à 300 K€ en 2012 et à près de 460 K€ en 2013. Selon la DGEFP, le montant de ces subventions s'est élevé à près de 2,2 M€ en cumul sur la période 2007-2013 pour l'ensemble des GEIQ de France métropolitaine.

[73] Ces erreurs pourraient affecter l'estimation du total ou la répartition seulement des financements reçues par les GEIQ.

4.5 L'association CNCE-GEIQ reçoit par ailleurs chaque année deux subventions respectivement de la DGEFP et du FSE

Au cours des années récentes, le CNCE-GEIQ a bénéficié par ailleurs régulièrement de subventions de la DGEFP et du FSE en vue d'appuyer son rôle de tête de réseau.

La DGEFP soutient financièrement le CNCE-GEIQ par le biais d'une subvention annuelle versée dans le cadre d'une Convention de promotion de l'emploi (CPE) depuis 2000. Le montant de cette subvention annuelle s'est établi à 100 K€ au cours des dernières années. La convention signée pour l'année 2013 figure en pièce jointe n°5. Elle prévoit des actions du CNCE-GEIQ dans trois directions : (i) accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation régionalisée ; (ii) pérenniser le modèle des GEIQ ; (iii) soutenir le développement du réseau des GEIQ.

Au cours des années récentes, le CNCE-GEIQ a également bénéficié d'une subvention annuelle dans le cade de la programmation 2007-2013 du FSE. Comme au niveau régional, cette subvention s'inscrit dans le programme *Compétitivité régionale et emploi* et son axe 4 *Développement du capital humain, mise en réseau, innovation et action transnationale*, mais elle émane plus précisément de sa sous-mesure 4.2.2 *Mise en réseau et professionnalisation des acteurs de l'insertion*. Cette subvention vise à favoriser la professionnalisation du réseau des GEIQ. Le CNCE-GEIQ a perçu près de 140 K€ à ce titre en 2013 et un total de près de 600 K€ sur la période 2007-2013. Pour 2013, l'opération privilégie les deux objectifs prioritaires suivants : (i) *accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation de réseau régionalisée* ; (ii) *poursuivre le développement du réseau en contribuant à la création de GEIQ dans les secteurs et les territoires non encore couverts et en valorisant le modèle GEIQ*.

Ces deux subventions constituent une part significative des recettes annuelles du CNCE-GEIQ qui s'appuient par ailleurs essentiellement sur les cotisations de ses membres. Pour les GEIQ, la cotisation annuelle se limite à un *droit d'entrée* forfaitaire pour ceux qui sont en *phase d'accompagnement*, fixé à 350 € en 2014 ; pour les GEIQ labellisés, la cotisation annuelle recouvre en outre un pourcentage de leur masse salariale, fixé à 0,45 % en 2014[74].

4.6 Le coût de subventionnement public direct des GEIQ, hors exonérations de cotisations sociales, est faible comparativement à celui des autres principaux dispositifs d'accompagnement des publics en difficulté d'insertion

La mission estime ainsi que le coût de subventionnement public direct du réseau des GEIQ, y compris les aides financières publiques aux contrats aidés et les faibles financements du FSE, mais hors exonérations de cotisations sociales, s'est établi à près de 11 M€ en 2012 et en 2013. Ce coût s'élève à 34 M€ d'euros, si l'on y ajoute les financements issus de la formation professionnelle (tableau 11).

Sur cette base, la mission estime le coût moyen de subventionnement public direct pour un équivalent à temps plein (ETP) accompagné par les GEIQ aux alentours de 2 400 € par an en 2012. Le coût s'élève à environ 7 600 € par an si l'on y ajoute la contribution des fonds de la formation professionnelle.

[74] Pour les organisations professionnelles, la cotisation annuelle est fixée à 3 000 € en 2014.

Tableau 11 : Estimation du coût moyen des financements publics directs et des OPCA par salarié en ETP suivi par les GEIQ en 2012 et 2013

	2012	2013
Financements publics, en K€	11060	10733
Financements des OPCA, en K€	23431	23228
Financements publics et des OPCA, en K€	34490	33961
Nombre total d'heures d'accompagnement, en milliers	7244	7155
Nombre de salariés accompagnés, en ETP	4508	4452
Financements publics hors OPCA, par ETP	**2453**	**2411**
Financements des OPCA	**5198**	**5217**
Financements publics et des OPCA par ETP	**7651**	**7628**

Note : Les estimations de la mission relatives au nombre total d'heures des salariés en accompagnement et par suite celles relatives au nombre de salariés mesuré en ETP et aux montants de financements par ETP sont entourées d'une marge d'incertitude sensible.

Source : CNCE-GEIQ, estimations de la mission

Le coût moyen de subventionnement public direct par ETP (hors prise en compte des exonérations de cotisations sociales et des fonds de la formation professionnelle mobilisés) est plus faible que celui des autres principaux dispositifs d'accompagnement des publics rencontrant des difficultés d'insertion.

A titre de comparaison, la mission conjointe de l'IGAS et de l'IGF de 2013 sur le financement de l'insertion par l'activité économique (IAE) évaluait le coût moyen de subventionnement public direct[75] en 2011 entre :

- 2 737 et 4 264 € par ETP pour les associations intermédiaires (AI) ;
- 5 075 et 5 111 € par ETP pour les entreprises de travail temporaire et d'insertion (ETTI) ;
- 10 693 et 11 082 € pour les entreprises d'insertion (EI) ;
- 35 372 et 48 758 € pour les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

A titre de comparaison également :

- Les Ecoles de la 2eme chance ont bénéficié d'un montant d'aides publiques proche de 65 M€ en 2012[76] pour environ 13 000 jeunes accueillis cette année là, soit un taux moyen de subventionnement public de près de 5 000 € par jeune accueilli (hors coûts liés à la rémunération des stagiaires et aux investissements) ;
- L'Etablissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) a bénéficié pour sa part de subventions de l'Etat à hauteur de près de 68 M€ en 2013, pour près de 1 900 jeunes accueillis à la fin de cette année là, soit un coût de subventionnement de l'ordre de 35 000 € par jeunes accueillis[77][78].

[75] Les structures de l'IAE ont bénéficié par ailleurs de 247 M€ d'exonérations sociales en 2011, selon les estimations de la mission conjointe de l'IGAS et de l'IGF de 2013 sur le financement de l'insertion par l'activité économique.

[76] Selon l'étude de DARES « L'école de la 2e chance, la « grande école » des décrocheurs motivés », Dares Analyses n° 68, septembre 2014. Selon cette étude, ce montant correspond au coût de fonctionnement des structures et ne tient pas compte de la rémunération des stagiaires et des investissements. Sur ces 65 M€, un peu plus de 21,5 M€ venaient des conseils régionaux, 13,5 M€ du budget de l'Etat, près de 13 M€ du FSE, 7,5 M€ de la taxe d'apprentissage et d'opérations de mécénat, 7,0 M€ d'autres collectivités locales et un peu plus de 2,0 M€ de l'ACSE.

[77] L'EPIDE reçoit en outre des financements du FSE et à partir de la taxe d'apprentissage.

[78] Les services de l'EPIDE estiment le coût de fonctionnement de l'établissement à 31 000 € par jeune accueilli (hors coûts d'infrastructures) en 2013. Cf. « Activité et perspectives de l'EPIDE en 2014 », EPIDE, octobre 2014.

Ces comparaisons doivent néanmoins tenir compte du fait que les structures de l'IAE de même que les Ecoles de la 2ème chance et a fortiori l'EPIDE ont vocation à accueillir des personnes en grande difficulté d'insertion et que, contrairement aux GEIQ, ces structures ne mobilisent pas ou peu les fonds de la formation professionnelle. Après prise en compte des fonds importants de la formation professionnelle qui leur sont alloués, le coût de subventionnement des GEIQ par ETP (de l'ordre de 7 600 € en 2012 et 2013) demeure très inférieur au coût de subventionnement des EI et a fortiori des ACI, mais ce coût semble supérieur à celui des ETTI et a fortiori à celui des AI[79].

5 LES GEIQ BENEFICIENT DES EXONERATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES, DANS LES MEMES CONDITIONS POUR L'ESSENTIEL QUE LES AUTRES EMPLOYEURS

Les GEIQ sont éligibles aux exonérations de cotisations patronales dans les mêmes conditions que les autres employeurs.

Ils bénéficient de surcroît de l'exonération de cotisation de cotisation patronale ATMP qui leur est réservée pour les contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 26 ans *sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulière d'insertion* et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, pour la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC (cf. la section 1.1. du rapport relative au cadre juridique des GEIQ et l'annexe n°2). Cette exonération spécifique vient s'ajouter à l'exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales (AS) et des allocations familiales (AF) pour les contrats de professionnalisation signés avec les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus qui est octroyée à l'ensemble des employeurs pour la part de rémunération n'excédant pas le SMIC.

Les exonérations de cotisations patronales consenties dans le cadre du contrat de professionnalisation font l'objet d'une compensation à la sécurité sociale par le biais du programme 103 du budget de l'Etat *Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi*[80].

5.1 Le montant des exonérations sociales dont ont bénéficié les GEIQ relevant du régime général s'est élevé à de 15 millions d'euros

Selon les données de l'ACOSS, les GEIQ affiliés au régime général ont ainsi bénéficié d'un peu plus de 15 M€ d'exonérations sociales en 2013, après 14 M€ en 2012 (tableau 12). Ces montants ont représenté de l'ordre de 0,06 % du total des exonérations sociales octroyées à l'ensemble des employeurs, après 0,05 % en 2012[81].

Ces montants se décomposent comme suit:

- Ces montants proviennent à hauteur d'un peu plus des trois quart des allègements généraux des cotisations dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales sur les bas salaires (réduction *Fillon*, 11,7 M€ en 2013).
- Les exonérations de cotisations sociales consenties pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage représentent quant à elle 12 % et 7 % du total des exonérations octroyées aux GEIQ en 2013 (1,8 et 1,1 M€ respectivement).

---

[79] La portée de cette appréciation est limitée par le fait que la mission ne dispose pas d'estimations du montant des fonds de la formation professionnelles mobilisés par les structures de l'IAE.

[80] Cette compensation a donné lieu à une dépense exécutée de 13,75 M€ en 2013 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Le PLF 2014 prévoit pour sa part une enveloppe de 16,32 M€ à ce titre.

[81] 0,06 % en 2012 et 0,07 % en 201 si on se limite aux seuls types d'exonérations dont ont bénéficié les GEIQ (tableau 12).

- Le restant des montants tien pour l'essentiel aux autres contrats aidés hors alternance et aux allègements propres aux employeurs des départements d'Outre-mer et aux heures supplémentaires.

5.2 Au sein des exonérations liées aux contrats de professionnalisation, le montant de l'exonération de cotisation ATMP réservée aux GEIQ est évalué par la mission à un peu moins de 1 million d'euros

Les GEIQ bénéficient d'une exonération de cotisations patronales ATMP qui leur est réservée pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulière d'insertion et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, pour la part de rémunération de rémunération inférieure ou égale au SMIC.

Alors qu'à l'origine, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue sociale qui a institué le contrat de professionnalisation accordait à l'ensemble des employeurs une exonération de cotisations patronales au titre des AS, AF et ATMP pour les contrats de professionnalisation signés avec l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les conditions d'éligibilité à ces exonérations ont été nettement resserrées par la suite :

- la loi de finances pour 2007 a supprimé pour l'ensemble des employeurs l'exonération de cotisations AS/AF pour les contrats signés par les jeunes ainsi que l'exonération de cotisation ATMP pour les jeunes et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, à l'exception des groupements d'employeurs pour laquelle cette dernière a été maintenue ;
- la loi de finances pour 2008 a précisé ensuite les conditions d'éligibilité de cette dernière en référence aux *seuls groupements d'employeurs … qui organisent des parcours d'insertion et de qualification* et aux *jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès d'insertion* (cf. l'annexe n°1).

S'agissant des exonérations relatives aux contrats de professionnalisation, les données de l'ACOSS ne permettent pas d'isoler précisément le coût de l'exonération de cotisations ATMP qui est réservée aux GEIQ pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Cela tient en premier lieu au fait que le système de gestion et notamment les bordereaux de déclarations des Urssaf regroupent, sans les distinguer, les montants d'exonérations de cotisations au titre des AS/AF et le montant des exonérations de cotisations ATMP pour les salariés de 45 ans et plus, pour les employeurs qui s'estiment être éligibles simultanément à ces deux types d'exonérations, à savoir les GEIQ selon le droit. Cette identification est compliquée de surcroît par les erreurs de déclaration des employeurs qui résultent pour partie de la complexité de la législation en la matière et d'un certain manque de précision dans la gestion de cette exonération par les administrations de sécurité sociale consécutif aux différents changements législatifs intervenus en 2007 et 2008 (cf. plus bas).

Les données de l'ACOSS qui s'y rapportent font ainsi état d'un montant de 540 K€ d'exonération de cotisation ATMP au bénéfice des GEIQ du régime général pour l'emploi en contrat de professionnalisation de jeunes en 2013 et d'un montant total d'exonération de cotisations AS/AF et ATMP de 1,05 M€ d'euros pour les plus de 45 ans. Ces données suggèrent par ailleurs que les GEIQ auraient bénéficié d'un peu plus de 200 K€ au seul titre des exonérations de cotisation AS/AF pour les plus de 45 ans sans bénéficier des exonérations de cotisations ATMP auxquels ils pourraient être pourtant éligibles.

Dans ce contexte, la mission estime le coût de l'exonération de cotisation ATMP réservé à l'ensemble des GEIQ pour les contrats de professionnalisation signés avec les jeunes et les seniors à un peu moins de 1,0 M€.

Il est à noter que la complexité de la législation et de la réglementation sur lesquelles cette exonération s'appuie limite sa lisibilité pour les employeurs et pour les administrations de sécurité sociale chargées de son recouvrement.

- De fait les articles L. 6325-16 à L. 6325-22 et l'article D. 6325-19-1 qui précisent les conditions d'attribution de cette exonération, disposent que celle-ci est octroyée dans le cadre de contrats de professionnalisation conclus par *des groupements d'employeurs … qui organisent des parcours d'insertion et de qualification* au profit des jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou rencontrant des difficultés d'insertion et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, et plus particulièrement à ceux d'entre eux qui perçoivent l'aide à l'accompagnement personnalisé précédente.
- Ces textes recèlent ainsi une certaine ambiguïté sur le champ des publics et des contrats concernés, certains pouvant penser que cette exonération portent sur les seuls contrats de professionnalisation bénéficiant de l'aide à l'accompagnement personnalisée tandis que d'autres peuvent penser qu'elle porte sur l'ensemble des contrats de professionnalisation signés par des groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide à l'accompagnement personnalisée pour certains de ces contrats. En outre, certains documents publics des administrations de sécurité sociale sur les conditions d'octroi des exonérations dans le cadre des contrats de professionnalisation se réfèrent aux groupements d'employeurs dans leur ensemble et non pas aux seuls groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification et qui bénéficient de l'aide à l'accompagnement personnalisé.

Dans ce contexte, les données de l'ACOSS indiquent qu'un nombre important d'employeurs autres que les GEIQ qui déclarent avoir signé des contrats de professionnalisation avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans bénéficient de l'exonération de cotisation ATMP alors qu'ils n'y sont pas éligibles. Ces erreurs de déclaration représentent néanmoins un faible manque à gagner pour les finances sociales (moins de 300 K€).

Il est à noter par ailleurs que le bénéfice relatif de cette exonération de cotisation ATMP réservé aux GEIQ est appelé à se réduire avec l'augmentation au 1er janvier 2015 du niveau des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires décidée dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité* et plus particulièrement de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 (voir la partie 4 du rapport et l'annexe n°7). Cette augmentation devrait en effet se traduire par une baisse générale des cotisations ATMP de l'ordre de 1 point pour l'ensemble des employeurs. Dans ces conditions :

- Alors que le taux net collectif moyen national de cotisation ATMP a été fixé à 2,44 % pour l'année 2014, la suppression de cette exonération représenterait aujourd'hui une perte annuelle moyenne de 423 € pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année (sur la base du niveau du SMIC au 1er janvier 2014) ;
- Avec un taux net national moyen diminué à 1,44 % à partir du 1e janvier 2014, l'avantage relatif procuré par cette exonération ne serait plus que de 250 € sur la même base annuelle.

Il convient toutefois de noter que le taux des cotisations ATMP[82] varie sensiblement selon les GEIQ, en fonction de leur degré de sinistralité. Les GEIQ sont en effet soumis au système de tarification des cotisations ATMP commun à l'ensemble des entreprises, qui vise à prendre en compte la sinistralité selon trois modalités qui dépendent de leur effectif, de la date de création des établissements ou de leur activité[83.].

[82] Taux sur la base duquel sont calculées les cotisations acquittées par les GEIQ pour les contrats de travail qui ne sont pas éligibles à l'exonération.
[83] Ces trois modes de tarification sont les suivants : (i) la tarification est *collective* pour les entreprises de moins de 20 salariés ou pour les établissements créés depuis moins de 3 ans, sur la base d'un taux collectif moyen qui dépend de l'activité des établissements ; (ii) elle est *individuelle* pour les entreprises de plus de 149 salariés, le taux étant fixé en fonction des sinistres constatés pour chaque établissement au cours des 3 dernières années connues ; (iii) elle est *mixte*, reposant à la fois sur une part collective et une part individuelle, pour les entreprises de taille intermédiaire.

Certains GEIQ, notamment un grand nombre de ceux du secteur du BTP, ont ainsi un taux de cotisation ATMP nettement plus élevé que le taux net collectif moyen national fixé à 2,44 % en 2014, en rapport avec les risques encourus par leurs salariés[84][85].

Il est à noter enfin qu'à compter de 2013, les GEIQ sont éligibles au *crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE), comme l'ensemble des employeurs assujettis à l'impôt sur les sociétés. Ce sujet est abordé dans la partie 4 du rapport et l'annexe n°7.

Tableau 12 : Exonérations de cotisations sociales consenties aux GEIQ relevant du régime général en 2012 et 2013

	Montant d'exonérations ayant bénéficié aux GEIQ, en K€		**Part dans l'ensemble des employeurs**	
	2012	**2013**	**2012**	**2013**
Allègements bas et moyens salaires (Fillon)	10748	11705	0,05 %	0,06 %
Contrats de professionnalisation, dont (1)	1544	1792	7,37 %	9,63 %
Exo. de cotis. patronales ATMP pour jeunes (réservée aux GEIQ) (2)	480	541	87,57 %	88,21 %
Exo. de cotis. patronales conjointes AS/AF et ATMP pour seniors (réservée aux GEIQ) (3)	959	1047	22,20 %	27,62 %
Exo. de cotis. patronales AS/AF seules pour seniors (autres employeurs que GEIQ) (4)	106	205	0,66 %	1,44 %
Contrats d'apprentissage	1006	1106	0,12 %	0,13 %
Autres contrats aidés (CUI-CAE, CAE-DOM)	271	266	0,04 %	0,04 %
Allègements Lodéom (5)	229	211	0,02 %	0,02 %
Allègements heures supplémentaires (6)	472	141	0,02 %	0,03 %
Déduction patronale	177	140	0,03 %	0,03 %
Réduction salariale	294	1	0,02 %	0,01 %
Autres (7)	0	7	0,00 %	0,03
Total	**14270**	**15228**	**0,06 %**	**0,07 %**
Pour information :				
Masse salariale (en M€)	67,7	75,1	…	…
Effectifs salariés moyens	3628	3854	…	…

Source : ACOSS

(1) Décomposition présentée selon les possibilités du système d'information de l'Acoss
(2) Exonération de cotisation patronale ATMP pour les jeunes de moins de 26 ans (réservée dans le droit aux GEIQ sous convention CPE)
(3) Exonération conjointe des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales et de la cotisation ATMP pour les plus de 45 ans (réservée aux GEIQ sous convention CPE)
(4) Exonération seulement des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour les plus de 45 ans (employeurs autres que les GEIQ pour l'essentiel)
(5) Exonération de cotisations patronales réservées aux employeurs des DOM (Lodéom de 2009)
(6) Exonérations de cotisations patronales et salariales issues de la loi TEPA de 2007 et des évolutions législatives qui ont suivi
(7) Exonérations diverses liées zones de restructurations de la défense et à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI

[84] Dans les délais impartis, la mission n'a pu approfondir son analyse des taux de cotisations ATMP auxquels sont soumis aujourd'hui les différents GEIQ pour les contrats de travail qui n'en sont pas exonérés.
[85] A titre indicatif, le taux net collectif de cotisation ATMP s'établit à près de 4,0 % en moyenne pour l'ensemble du BTP en 2014, et ce taux est fixé à des niveaux bien plus élevés, entre 8 et 10 %, pour certains domaines d'activité du secteur.

ANNEXE N°5
L'ACTION DES GEIQ EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'INGENIERIE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Cette annexe présente de manière détaillée les actions que mènent les GEIQ dans le cadre de leur mission qui est d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle et en vue de satisfaire les besoins de main d'œuvre des entreprises qui les composent.

Ces actions sont menées dans trois domaines principaux : recruter des candidats adaptés aux besoins des entreprises et gérer leurs contrats de travail, construire des parcours de formation individualisés, et accompagner les salariés tout au long de leur parcours.

Encadré 1 : Les GEIQ rencontrés par la mission

Compte tenu de leur nombre nécessairement limité, les GEIQ rencontrés par la mission ne peuvent constituer un échantillon représentatif du réseau. La sélection des GEIQ visités a cependant été effectuée avec l'objectif d'équilibrer les secteurs d'activité et les régions et afin de rencontrer certains acteurs importants du réseau (acteurs historiques, acteurs occupant des responsabilités de direction au sein du CNCE-GEIQ…). Ainsi, la mission s'est rendue auprès des neuf GEIQ suivants :

- GEIQ 24 (BTP, Bergerac),
- GEIQ BTP Hérault (BTP, Montpellier),
- GEIQ BTP Nord Isère-Drôme-Ardèche (BTP, Grenoble),
- GEIQ BTP Poitou-Charentes (BTP, Niort),
- GEIQ IDF (BTP, Saint-Ouen),
- GEIQ Industrie Gard Vallée et Delta du Rhône (Industrie, Bagnols sur Cèze),
- GEIQ Propreté Normandie (Propreté, antenne de Caen),
- GEIQ Propreté Rhône-Alpes (Propreté, Vénissieux),
- GEIQ Relations clients (Multisectoriel, Bagneux).

1 LES GEIQ SELECTIONNENT DES CANDIDATS AFIN DE REPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT DE LEURS ENTREPRISES ADHERENTES ET ASSURENT LA GESTION ADMINISTRATIVE DU CONTRAT

1.1 Préalablement au recrutement, les GEIQ identifient les besoins des entreprises, et mènent des actions de valorisation de leurs métiers afin d'attirer des candidats

Afin de répondre aux besoins de recrutement des entreprises, une des premières tâches des salariés permanents du GEIQ consiste à identifier précisément le besoin de l'entreprise et son mode de fonctionnement, pour déterminer le profil du salarié correspondant. Les salariés permanents des GEIQ ont ainsi une connaissance fine des entreprises du groupement et du bassin d'emploi. La connaissance de la culture de l'entreprise, de sa taille et de la définition des postes de travail est mise à profit pour favoriser l'adéquation entre le poste à pourvoir et le candidat recruté. Ce travail de proximité s'assimile, selon certains directeurs de GEIQ rencontrés par la mission, à un *accompagnement* des entreprises, qui peut s'apparenter aux prémisses d'une gestion prévisionnelle des compétences (GPEC) dans certaines entreprises de petite taille.

Au-delà de l'identification précise des caractéristiques du poste que l'entreprise souhaite pourvoir, certains GEIQ mènent des actions de promotion des métiers des entreprises. Les métiers sur lesquels les entreprises rencontrent des difficultés à recruter peuvent être des métiers peu attractifs, tels que les métiers d'agent de la propreté, ou encore des métiers mal identifiés (*métiers de niche*), par exemple, dans le secteur du bâtiment, le métier de s*olier-moquettiste*, en général rattaché au métier de carreleur.

Les GEIQ rencontrés par la mission participent à des journées de promotion des métiers auprès des demandeurs d'emploi ou des jeunes suivis par les missions locales, et organisent des visites d'entreprises auprès de leurs adhérents. Cette sensibilisation aux métiers s'adresse aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'auprès des partenaires, par exemple les conseillers de missions locales. A titre d'exemple, un GEIQ du secteur de la propreté organise avec les prescripteurs locaux (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) des forums d'une demi-journée de présentation des métiers et de formation de la propreté, auxquels participent des salariés du GEIQ en parcours, sur des plateaux techniques leur permettant de présenter leur métier de façon concrète. Ce GEIQ a également mis en place des outils de valorisation des métiers du nettoyage (plaquettes de présentation, outil informatique…).

1.2 L'orientation et la sélection des salariés constituent une des principales tâches des salariés permanents des GEIQ, qui utilisent des outils variés à cette fin

Selon la charte nationale des GEIQ, les publics cibles que les GEIQ cherchent à recruter sont des *demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI* (RSA aujourd'hui)... L'article 7 de la charte des GEIQ précise également que *pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...*

Ainsi, pour attirer des candidats, les GEIQ diffusent leurs offres d'emploi en utilisant de nombreux canaux. Le réseau de prescripteurs (Pôle emploi, missions locales, parfois Cap emploi, les maisons de l'emploi, les PLIE...) et de partenaires (organismes de formation, collectivités territoriales) est très largement utilisé par les GEIQ. Les chargés de recrutement des GEIQ utilisent également souvent les médias, tels que la presse locale ou Internet (le site internet du GEIQ, les réseaux sociaux, des sites d'annonces de particuliers en ligne,...). De nombreux GEIQ organisent également des séances d'information collective pour présenter les offres d'emploi. Le GEIQ mobilise son réseau de partenaires pour attirer des candidats sur des métiers souvent peu valorisés.

A l'inverse, certains candidats postulent parfois spontanément auprès du GEIQ, le GEIQ ayant bénéficié d'un bouche-à-oreille favorable ou le jeune ayant bénéficié d'un parrainage par des proches. Certaines entreprises dirigent également certains candidats vers le GEIQ, repérés par exemple lors d'une mission d'intérim, lorsqu'elles estiment que celui-ci présente un potentiel intéressant, mais que le candidat doit être testé et formé.

La plupart des GEIQ reçoivent ensuite les candidats en entretien individuel, afin de les conseiller et les orienter, de tester leur projet professionnel et de mesurer leur motivation. Les entretiens individuels donnent également l'occasion au GEIQ de présenter en détail les métiers, ainsi que le fonctionnement du GEIQ et du contrat en alternance. Les candidats sont parfois reçus plusieurs fois individuellement. Un travail souvent important est ensuite mené avant la signature du contrat, afin d'orienter les candidats vers les métiers adéquats, de tester et de préparer les candidats. Les GEIQ utilisent des outils variés à cette fin :

- des tests d'aptitude, par exemple avec la méthode de recrutement par simulation mise en œuvre par Pôle emploi[86],
- des périodes de stages en immersion pour valider le projet professionnel, par exemple les périodes en milieu professionnel (PMP)[87] ou les évaluations en milieu de travail (EMT)[88],

[86] Proposée aux employeurs par Pôle emploi, la méthode de recrutement par simulation (MRS) vise à sélectionner des candidats en fonction de leur habileté au regard du poste proposé, mesurée par des exercices pratiques, plutôt qu'en fonction de critères traditionnels de recrutement (CV, lettre de motivation, diplôme..).

➤ des stages en organismes de formation…

Ce processus de recrutement se solde par un entretien avec l'entreprise qui a des besoins de main d'œuvre, auprès de laquelle le salarié sera mis à disposition. Un salarié du GEIQ assiste parfois également à l'entretien, afin de rassurer et de valoriser le candidat. C'est à l'entreprise que revient la plupart du temps la décision de recrutement, même si le GEIQ est le futur employeur.

En amont de la signature du contrat d'alternance, les salariés bénéficient parfois de périodes de pré-qualification, telles que les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) individuelles ou collectives[89], ou les actions de formation préalables au recrutement (AFPR)[90].

A titre d'exemple, l'encadré ci-dessous décrit les modalités de recrutement mises en place par un des GEIQ visité par la mission. Celles-ci s'appuient de manière systématique sur des outils de recrutement et de pré-qualification.

Encadré 2 : Les modalités de recrutement du GEIQ Industrie Gard Vallée et Delta du Rhône

Le GEIQ Industrie Gard Vallée et Delta du Rhône, implanté à Bagnols-sur-Cèze, a été crée en 2008 à l'initiative d'une grande entreprise de l'industrie nucléaire, avec le soutien de l'UIMM, afin de répondre à des besoins de recrutement sur des métiers en tension du secteur de la métallurgie et du nucléaire (métiers de tuyauteurs, soudeurs, chaudronniers, ou encore radioprotectionnistes)[91]. En 2013, ce GEIQ a embauché 53 salariés en parcours, selon un processus de recrutement cadré, en association étroite avec l'agence locale de Pôle emploi.

L'outil de l'information collective

Lorsque le GEIQ identifie un besoin de recrutement, une offre est déposée auprès des partenaires du service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi..). Une information collective est organisée par Pôle emploi, durant laquelle le GEIQ présente l'offre, le contrat mobilisé (en général le contrat de professionnalisation) et le GEIQ. Un ancien salarié en parcours du GEIQ témoigne souvent de son expérience. Le GEIQ cherche alors à attirer des candidats qui ne se présenteraient pas spontanément auprès de l'entreprise pour être recruté sur le poste recherché.

La méthode de recrutement par simulation

Puis, le GEIQ utilise pour sélectionner les candidats la méthode des sessions de recrutement par simulation (MRS), développée par Pôle emploi. Cette méthode permet, selon Pôle emploi, d'élargir le vivier de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé, plutôt qu'en se fondant sur des critères traditionnels de recrutement comme l'expérience et le diplôme. Ainsi, les candidats sont soumis à des exercices pour mesurer leur habileté par rapport aux exigences du poste proposé. Par exemple, une situation de travail peut être reconstituée, telle que la conduite d'un équipement industriel. Les candidats qui ont réussi l'évaluation sont ensuite tous reçus en entretien par le GEIQ, puis, le cas échéant, par l'entreprise d'accueil. Un représentant du GEIQ assiste à ce second entretien, afin d'aider les postulants à valoriser leur parcours. Ceci permet de sélectionner les candidats selon leur motivation.

La préparation opérationnelle à l'emploi

[87] Les périodes en milieu professionnel s'adressent aux jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) pour leur permettre de découvrir un ou des métiers au sein d'une entreprise, pendant une durée maximale de dix jours.
[88] D'une durée maximale de 80 heures, l'évaluation en milieu de travail est une immersion dans l'entreprise proposée au demandeur d'emploi par Pôle emploi pour valider son projet professionnel, en vérifiant ses compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché et découvrir les conditions d'exercice du métier envisagé. Elle est encadrée et évaluée par un tuteur de l'entreprise d'accueil.
[89] D'une durée maximale de 400 heures, la préparation opérationnelle à l'emploi prescrite par Pôle emploi, qui peut être individuelle ou collective, vise à former des demandeurs d'emploi pour leur permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant. La formation peut s'exercer dans l'entreprise ou dans un centre de formation. L'OPCA peut aussi contribuer au financement de cette formation.
[90] L'action de formation préalable au recrutement (AFPR), prescrite par Pôle emploi, permet à un demandeur d'emploi de suivre une formation d'une durée maximale de 400 heures, en entreprise et/ou en organisme de formation, afin d'adapter ses compétences à un poste. Pendant la durée de la formation, le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle, et rémunéré à ce titre.
[91] Les grandes caractéristiques et l'activité du GEIQ sont décrites par ailleurs dans l'annexe n°8.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est également intégrée dans leur parcours de recrutement, afin de préparer les candidats à l'embauche. Durant une période de 4 à 5 semaines, les futurs employés en alternance sont notamment formés à la maîtrise du *savoir-être* dans l'entreprise et aux codes de la culture de l'industrie.

1.3 A l'issue du recrutement, le parcours du salarié débute avec la signature d'un contrat en alternance avec le GEIQ et la mise à disposition auprès d'une ou plusieurs entreprises

L'entrée en parcours du salarié se matérialise par la signature d'un contrat entre le GEIQ et le candidat. L'article 3 de la charte nationale des GEIQ dispose que *le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.* L'article 4 de la charte précise en outre que *chaque contrat de travail doit être le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée.*

Ainsi, si l'alternance constitue le cœur de métier des GEIQ, qui ont pour ambition de mettre en place des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes en difficulté, les GEIQ utilise des contrats variés, principalement de quatre types :

- Le contrat de professionnalisation est le support juridique du parcours du salarié qui est largement majoritaire (plus de 75 % en 2013). En effet, ce contrat est largement plébiscité, aussi bien par les entreprises que par les GEIQ rencontrés par la mission, car il permet de monter un parcours en alternance avec souplesse, et de répondre aux attentes des entreprises. Le contrat de professionnalisation vise également l'obtention de l'une des qualifications prévues à l'article L 6314-1 du code du travail[92], ce qui est conforme à la vocation de qualification du GEIQ. La prise en charge du financement du contrat de professionnalisation par l'OPCA est également en cohérence avec le fait que les GEIQ sont composés et portés par des entreprises. Ce contrat présente également l'avantage d'être ouvert à tous les publics demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.
- Certains GEIQ signent également des contrats d'apprentissage, ces derniers représentant environ 6 % des contrats signés par les GEIQ en 2013. Ouvert uniquement aux moins de 26 ans, le contrat d'apprentissage offre moins de souplesse que le contrat de professionnalisation, en raison notamment de la contrainte calendaire (calendrier scolaire, dates d'examens..) qui peut aller à l'encontre du principe d'individualisation des formations prôné par les GEIQ.
- Les contrats uniques d'insertion composent près de 7,5 % des contrats signés par les GEIQ en 2013[93], dont 5 % de contrats marchands et 2,5 % de contrats non marchands. Pour les mises à disposition, les GEIQ recourent aux CUI-CIE et aux emplois d'avenir marchands avec les entreprises adhérentes du secteur marchand et, pour certains, aux CUI-CAE et aux emplois d'avenir non marchands pour les adhérents du secteur non marchand[94]. Un GEIQ rencontré par la mission témoignait utiliser ce contrat pour certains publics qui ne semblaient pas en mesure de suivre une formation longue de plusieurs centaines d'heures dans le cadre d'un contrat d'alternance, un contrat de professionnalisation pouvant être signé à l'issue du CUI.

---

[92] Les qualifications listées à l'article L 6314-1 du code du travail sont les qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ainsi que les qualifications ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

[93] Les emplois d'avenir dont le support juridique formel est le contrat unique d'insertion sont inclus dans la catégorie *contrats uniques d'insertion* sans distinction dans les données du CNCE-GEIQ.

[94] Compte tenu de leur statut d'association, les GEIQ peuvent également mobiliser des emplois aidés du secteur non marchand pour leurs propres salariés.

- Les GEIQ utilisent également en faible proportion des CDD (près de 10,5 % des contrats en 2013), de manière subsidiaire. Selon les GEIQ rencontrés par la mission, les CDD sont signés en anticipation de la signature d'un contrat d'alternance, ou à l'issue d'un tel contrat, lorsque le salarié n'est pas immédiatement embauché par l'entreprise auprès de laquelle il était mis à disposition.

Parallèlement à la signature du contrat avec le salarié, une convention de mise à disposition est signée entre le GEIQ et l'entreprise. Celle-ci peut prévoir une *mono-mise à disposition*, ou une *multi-mise à disposition* :

- Dans le cas d'un parcours organisé selon une mono-mise à disposition, le salarié n'est mis à disposition qu'auprès d'une seule entreprise. C'est le principal mode de fonctionnement des GEIQ. Le calendrier de mise à disposition peut évoluer en fonction des besoins de l'entreprise. Si des difficultés surviennent, le salarié peut toutefois être mis à disposition d'une nouvelle entreprise.
- Certains GEIQ fonctionnent toutefois selon un principe de multi-mise à disposition, conformément au principe de temps partagé, qui constitue un des principes fondateurs des groupements d'employeurs. La charte des GEIQ, en son article 4, prévoie ainsi que le projet professionnel du salarié *peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires. Dans ce cas, ces mises à dispositions ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.*

Encadré 3 : L'exemple du GEIQ 24 pour le fonctionnement selon le principe de multi-mise à disposition

A titre d'exemple, le GEIQ 24, le plus ancien GEIQ du réseau, organise la mise à disposition successive des salariés auprès de plusieurs entreprises adhérentes du secteur du BTP[95]. Selon ses directeurs, cette méthode de fonctionnement est à la fois facteur de formation et d'adaptabilité.

D'une part, la multiplication des expériences professionnelles du salarié permet d'augmenter ses compétences et de faire mûrir son projet professionnel.

D'autre part, la multi-mise à disposition est également appréciée des entreprises, en tant que facteur de souplesse, afin de répondre à des besoins temporaires d'activité en lien avec les variations de leur carnet de commandes.

Ces courtes périodes de mise à disposition doivent toutefois conserver un objectif de qualification. Après trois mutualisations au plus, une entreprise est ciblée pour une mise à disposition prolongée du salarié, afin de favoriser son embauche par l'entreprise à l'issue du contrat.

- Dans certains cas, le salarié est simultanément mis à disposition de plusieurs entreprises en raison de l'organisation du temps de travail du secteur d'activité. C'est notamment le cas dans les secteurs où le temps partiel est prédominant, par exemple le secteur de la propreté. La mise à disposition des salariés auprès de plusieurs entreprises permet ainsi d'une part d'augmenter la durée hebdomadaire de travail, et d'autre part de faire découvrir aux salariés en parcours plusieurs environnements professionnels et éventuellement plusieurs métiers (agent de propreté dans un milieu industriel, agent de propreté dans un établissement de santé, laveur de vitres...).

[95] Ses grandes caractéristiques et son activité sont décrites par ailleurs dans l'annexe n°8.

1.4 En tant qu'employeur, le GEIQ assume les actes de gestion administrative du contrat de travail du salarié

En tant qu'employeur, le GEIQ assure la gestion administrative du contrat, notamment la paie, l'organisation de la formation, la gestion des plannings, la gestion des arrêts de travail, la gestion disciplinaire, la médecine du travail, les demandes d'aides publiques, les relations avec les OPCA,... En particulier, le GEIQ sont chargés de la rémunération des salariés, conformément aux règles de rémunération fixées par les administrateurs du GEIQ qui représentent les entreprises adhérentes. Certains GEIQ ont ainsi choisi de rémunérer les jeunes en contrat de professionnalisation au SMIC, alors que le minimum légal pour les jeunes s'élève à 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans et 70 % pour du SMIC pour les jeunes de 21 ans à 25 ans. Dans certains GEIQ, la rémunération des jeunes au niveau du SMIC, soit au dessus du minimum légal, est utilisée en vue explicitement de récompenser leur assiduité.

En retour, le GEIQ facture les heures de mise à disposition du salarié auprès de l'entreprise, selon des modalités de facturation qui peuvent varier, et sont fixées par le conseil d'administration du GEIQ. Les modalités de facturation doivent cependant respecter un principe inscrit dans le préambule de la charte des GEIQ : l'utilisation du label GEIQ exclut *toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût*, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur. Ce principe vise à éviter que le coût du travail pour les entreprises adhérentes des salariés qui leur sont mis à disposition par les GEIQ ne puisse être inférieur à ce qu'il serait si elles employaient directement ces salariés.

En parallèle de leur mise à disposition dans une ou plusieurs entreprises du groupement, les salariés en parcours dans les GEIQ suivent des formations. Ainsi, au-delà du rôle de recrutement et de gestion administrative du contrat de travail du salarié, les salariés permanents des GEIQ ont un rôle d'ingénierie de formation.

2 LES GEIQ ORGANISENT DES FORMATIONS INDIVIDUALISEES INTEGREES DANS LE PARCOURS EN ALTERNANCE DES SALARIES

Les GEIQ visent à amener des publics en difficulté d'insertion professionnelle à la qualification, en vue de favoriser leur emploi durable à l'issue de leur parcours dans le GEIQ. Une des principales tâches des salariés permanents des GEIQ consiste ainsi à structurer les formations des salariés, selon des principes d'individualisation et de souplesse. En raison de leur positionnement privilégié, à l'interface de monde de l'entreprise et des acteurs de la formation, les GEIQ sont des acteurs innovants en matière de formation, qui incitent parfois l'offre locale de formation à s'adapter aux besoins des entreprises.

2.1 L'équipe permanente du GEIQ construit des parcours de formation souples, individualisés et variés

Les salariés permanents du GEIQ assurent la structuration des formations des salariés, le suivi des salariés en formation et la gestion de l'ensemble des actes de gestion administratives liées à la formation (relations avec les organismes de formation, relations avec les financeurs, tels que les OPCA...). L'action d'ingénierie de formation menée par les salariés du GEIQ poursuit notamment les objectifs suivants :

- **Les GEIQ respectent un principe d'individualisation des formations.** Les GEIQ tirent profit de la souplesse accordée par le contrat de professionnalisation, en construisant des formations modulaires, adaptées aux entreprises et aux salariés. Les équipes permanentes des GEIQ cherchent à tenir compte du parcours antérieur du salarié et à répondre précisément aux pré-requis du poste sur lequel le salarié sera susceptible d'être embauché. Ainsi, des

modules de formation adaptés au poste peuvent être rajoutés pour personnaliser le parcours du salarié, par exemple des formations complémentaires de remise à niveau (maîtrise de la langue française..), des habilitations (sécurité, CACES), ou encore le permis de conduire... Ceci peut amener le GEIQ à mobiliser plusieurs organismes de formation au sein du parcours de formation d'un même salarié.

- **La souplesse du calendrier de formation constitue l'un des objectifs poursuivis par les GEIQ.** Ainsi, le principe de *file active*[96] (ou *entrée et sortie permanente*) guide l'action d'ingénierie de formation des GEIQ, qui cherchent à adapter le calendrier de formation en fonction des besoins de main d'œuvre des entreprises (notamment en cas de besoins saisonniers). Cette souplesse de fonctionnement est particulièrement appréciée des entreprises ;
- **La diversité des parcours de formations** organisés par les GEIQ est illustrée par le tableau ci-dessous, qui présente, pour chaque secteur d'activité, des exemples de métiers préparés par les salariés en parcours.

Tableau 1 : Exemples de métiers préparés par les salariés en parcours dans les GEIQ en 2013, par secteur d'activité

Secteur d'activité	Exemples de métiers auxquels les parcours dans les GEIQ préparent
Agriculture	Ouvrier agricole, Ouvrier arboricole, ouvrier viticole, responsable d'exploitation agricole, ouvrier paysagiste, ouvrier spécialisé en banane, ouvrier polyvalent en élevage, conducteur d'engins agricole, berger
Agroalimentaire	Manutentionnaire, magasinier, préparateur de commande, aide comptable
Bâtiment	Aide coffreur, aide coffreur brancheur, aide maçon, aide plombier, assistant chef de chantier, calorifugeur, canalisateur, charpentier, carreleur, coffreur-brancheur, couvreur, électricien, étancheur, maçon, installateur de cheminée, menuisier, ouvrier des travaux publics, plaquiste, plombier, plombier-chauffagiste, solier moquettiste
Culture et sport	Educateur/animateur sportif, artiste chorégraphique, gestionnaire du sport, comédien, manager de clubs sportifs
Espaces verts	Ouvrier paysagiste, ouvrier polyvalent espaces verts et VRD, ouvrier forestier
Hôtellerie restauration	Ouvrier de maintenance polyvalent, agent de propreté et d'hygiène, équipier polyvalent
Industrie	Chaudronnier, conducteur de machine à imprimer, monteur, opérateur logistique, opérateur de production, soudeur industriel, tourneur, décolleteur, conducteur d'équipements industriels, radioprotectionniste, tuyauteur, tourneur
Logistique	Préparateur de commandes, Préparateur de commande fruits et légumes, cariste d'entrepôt, agent logistique
Multisectoriel	Agent de tri polyvalent, agent magasinier cariste, cariste, chargé de mission accessibilité, chaudronnier, conducteur de ligne, conducteur de machine, conseiller client, ouvrier qualifié de maintenance, préparateur de commandes, technicien de maintenance, téléconseiller, adjoint administratif, agent de conditionnement, agent de propreté et d'hygiène, agent de service, assistant de gestion
Propreté	Agent de service, agent machiniste classique, agent de propreté, agent de propreté polyvalent, agent qualifié de service, laveur de vitres, chef d'équipe, agent d'entretien et rénovation
Sanitaire et social	Assistant de vie aux familles, auxiliaire de vie sociale, aide médico-psychologique, aide-soignant
Transport	Conducteur routier de marchandises, conducteur routier, conducteur de car, exploitant transport, auxiliaire ambulancier et conducteur de voyageur, préparateur de commandes
Travaux publics	Ouvrier des voies et réseaux, canalisateur, ouvrier d'exécution, aide maçon coffreur, chef de chantier, constructeur de route, conducteur d'engins

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

[96] Le principe de *file active* et le principe *d'entrée et sortie permanente* disposent que la formation d'un salarié doit pouvoir débuter à tout moment.

Selon le témoignage de plusieurs dirigeants d'entreprise ayant recruté des salariés de GEIQ, une telle formation, modulaire et individualisée, permet au salarié d'être *reconnu dans l'entreprise comme un vrai professionnel à l'issue de son parcours* dans le GEIQ.

2.2 L'action d'ingénierie de formation du GEIQ incite à l'adaptation de l'offre de formation locale aux besoins des entreprises

Ce travail d'ingénierie de formation conduit les GEIQ à nouer des partenariats avec différents organismes de formation, et notamment les organismes de formation de branche (par exemple l'INHI, dans le secteur de la propreté).

Toutefois, pour certaines compétences spécifiques recherchées par les entreprises, il n'existe initialement pas toujours d'offre de formation adéquate proposée par les centres de formation locaux. L'action d'ingénierie de formation menée par les GEIQ consiste ainsi à négocier avec les organismes de formation pour faire évoluer l'offre de formation locale. La connaissance fine des besoins de formation des entreprises adhérentes, dont le GEIQ est l'interlocuteur privilégié, ainsi que la mutualisation des demandes des entreprises constituent des atouts pour le GEIQ en vue de faire émerger de nouveaux contenus de formation et de négocier un rythme de formation ajusté à celui des entreprises.

Ainsi, les GEIQ incitent les centres de formation à adapter le contenu de leur offre de formations en fonction de la pratique des métiers et de leur évolution. A titre d'exemple, un GEIQ du secteur du BTP a travaillé avec un organisme de formation au regroupement dans un même titre professionnel de trois référentiels de formation (plomberie, chauffagiste et les énergies renouvelables), afin d'adapter le contenu de la formation à l'évolution du métier de plombier, et notamment au renforcement de sa polyvalence.

Cependant, le GEIQ ne parvient pas toujours à faire évoluer l'offre de formation pour correspondre aux attentes des entreprises. Ainsi, selon le directeur d'un cabinet de conseil et d'appui à la création de groupements d'employeurs, la création d'un GEIQ achoppe parfois sur l'insuffisance de l'offre de formation, et sur son incapacité à s'adapter aux demandes des entreprises. Pour remédier aux carences de l'offre locale de formation, certains acteurs du réseau des GEIQ, en très petit nombre, ont donc créé leur propre organisme de formation, proposant des formations souples et individualisées.

3 LES GEIQ ACCOMPAGNENT LES SALARIES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS, Y COMPRIS EN AMONT ET EN AVAL DU CONTRAT

Au fil de son parcours, le salarié est accompagné par le GEIQ, aussi bien durant les périodes de mise à disposition en entreprise que durant les périodes de formation en organisme de formation. L'article 6 de la charte des GEIQ inscrit cette mission d'accompagnement au cœur du projet des GEIQ : *L’accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d’un GEIQ : il l’assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement*. Cet accompagnement est à la fois de nature professionnelle et sociale. Les GEIQ assurent également, de façon croissante semble-t-il, un accompagnement des salariés à la sortie du contrat.

3.1 Le suivi d'un salarié en parcours dans un GEIQ est structuré par un double tutorat assuré par l'entreprise d'accueil et par le GEIQ

Depuis la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, la législation prévoit un tutorat systématique pour les salariés en contrat de professionnalisation. En effet, son article 7 définit une obligation pour l'employeur de désigner, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur chargé d'accompagner le salarié en contrat de professionnalisation[97]. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (article D. 6325-9 du code du travail)[98].

Pour les salariés en contrat de professionnalisation dans un groupement d'employeur ou dans une entreprise de travail temporaire, les obligations en matière de tutorat vont au-delà, avec l'obligation d'assurer un double tutorat. Ainsi, l'article D 6325-10 du code du travail prévoit que *dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec [..] un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur chargé d'exercer, pendant les périodes de mise à disposition,* les missions suivantes (listées à l'article D. 6325-7 du code du travail) :

- *Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;*
- *Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;*
- *Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.*

[...] Le groupement d'employeurs désigne également un tuteur chargé d'exercer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, les missions suivantes :

- *Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;*
- *Participer à l'évaluation du suivi de la formation.*

Dès avant l'adoption de la loi du 5 mars 2014, les GEIQ avaient identifié l'importance du tutorat pour la réussite de l'alternance, et avaient ainsi mis en place la pratique du double tutorat, avec un tuteur dans l'entreprise d'accueil, ainsi qu'un tuteur dans le GEIQ. La charte des GEIQ précise que *ce processus [la démarche d'alternance] repose [...] en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ* (article 5).

3.2 Les GEIQ assurent un suivi de proximité du salarié en parcours, à la fois lors des mises à disposition en entreprise et lors des périodes de formation

Ce suivi se traduit par des rencontres régulières entre le tuteur du GEIQ et le salarié en parcours, en témoigne le tableau ci-dessous. Les données présentées se fondent sur les déclarations des GEIQ auprès du CNCE-GEIQ, le nombre de visites étant librement évalué par les GEIQ.

---

[97] En application, l'article D. 6325-6 du code du travail précise désormais que *pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.* Cet article prévoit également que *l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.*

[98] Lorsque le tuteur est l'employeur du salarié, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Tableau 2 : Entretiens entre les tuteurs des GEIQ et les salariés en parcours, 2013

Lieu de l'entretien avec le salarié en parcours	Nombre total d'entretiens, estimation par mois	Nombre de GEIQ con cernés	Nombre de visites par GEIQ, par mois (estimation)
Entretien avec le salarié en parcours dans l'entreprise d'accueil	2149	140	15
Entretien avec le salarié en parcours dans organisme de formation	1711	136	13
Entretien avec le salarié dans le GEIQ	1887	129	15

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

L'ensemble des GEIQ, à deux exceptions près, organisaient en 2013 des visites au salarié en parcours sur son lieu de travail. Selon l'estimation des GEIQ, ces visites sont régulières, de l'ordre de 15 par mois en 2013[99]. Les visites en organisme de formation, qui concernent également la quasi-totalité des GEIQ, semblent presqu'aussi fréquentes (13 par mois). Enfin, la grande majorité des GEIQ rencontrent les salariés sur leur lieu de travail, avec une fréquence assez élevée aussi (15 rencontres de salariés par mois).

Ce suivi de proximité permet au tuteur GEIQ du salarié de mesurer la progression du salarié, aussi bien sur son lieu de travail qu'en formation. Il permet de mobiliser les salariés, par exemple dans la perspective d'examens. Le suivi de proximité contribue également à prévenir les ruptures de contrat grâce au dialogue avec le salarié et avec son tuteur en entreprise, permettant d'échanger sur les difficultés éventuelles rencontrées par le salarié (retards, conflits, problèmes comportementaux..).

Certains GEIQ ont structuré l'accompagnement de nature professionnelle prodigué au salarié en parcours, comme le GEIQ BTP de l'Hérault ou le GEIQ BTP de Poitou-Charentes par exemple (voir les encadrés 4 et 5).

Encadré 4 : L'accompagnement professionnel mis en œuvre par le GEIQ BTP de l'Hérault

Lorsqu'un salarié entre en parcours dans le GEIQ BTP de l'Hérault, un livret d'accueil lui est fourni, détaillant notamment le déroulement et la gestion de son parcours. Un livret est également donné au tuteur. Le GEIQ peut également fournir les équipements de base (casque, bouchons, chaussures, gants, tenue de travail, kit formation..).

Les salariés permanents du GEIQ font un point rapide avec les salariés en parcours chaque vendredi après-midi, et un bilan systématique à la fin de chaque session de formation (tous les mois et demi), individuellement ou collectivement, en fonction des nécessités. Un compte-rendu du bilan de la formation est envoyé au tuteur en entreprise. Un point téléphonique est également fait régulièrement avec le tuteur en entreprise.

Le GEIQ établit le planning d'alternance, et s'assure de son respect en rappelant les dates de départs en formation aux salariés (par sms) et aux tuteurs en entreprise (par mail).

[99] D'après les données du CNCE-GEIQ exploitées par la mission, les GEIQ ont embauché en moyenne 40 salariés par an en 2013.

Encadré 5 : le suivi des salariés par le pilote éducatif au sein du GEIQ BTP de Poitou-Charentes

Au sein du GEIQ BTP de Poitou-Charentes, les *pilotes éducatifs* accompagnent les salariés. Un pilote éducatif accompagne entre 20 et 30 salariés par an, et assure également le recrutement et les tâches administratives.

Le pilote éducatif accompagne régulièrement les salariés en entreprise et en organisme de formation, en rendant visite aux salariés, ainsi qu'à chaque session de formation. Si un entretien de visu ne peut avoir lieu, un entretien téléphonique avec le salarié est organisé. Le pilote éducatif assure un suivi de la formation avec le formateur et le jeune. Le pilote est également en lien avec le tuteur en entreprise du salarié.

Il assure également un accompagnement social. En tant qu'interlocuteur de confiance pour le salarié, le pilote discute des problèmes *périphériques* à l'emploi (difficultés familiales, problèmes financiers, problèmes de mobilité, ..) avec le salarié et cherche à les résoudre en lien avec les différents partenaires compétents. Le pilote éducatif cherche à rendre autonome le salarié.

3.3 Les GEIQ mettent en œuvre un accompagnement social au profit des salariés en parcours, en s'appuyant sur différents partenaires

L'accompagnateur du salarié dans le GEIQ est chargé d'évaluer les problèmes sociaux des salariés en parcours (difficultés de logement, de mobilité, ...) et cherche à les résoudre. Le tableau ci-dessous expose les principales difficultés rencontrées par les salariés en parcours des GEIQ que les GEIQ tentent de résoudre.

Tableau 3 : L'accompagnement social dans les GEIQ en 2013

Nature de l'accompagnement social	Nombre de GEIQ concernés	Nombre de salariés concernés par cet accompagnement au total	Nombre moyen de salariés concernés par GEIQ
Soutien à la recherche d'un logement	119	783	7
Aide à la mobilité	122	1363	11
Aide aux démarches administratives	83	365	4
Avances sur salaires	119	1558	13
Aide à l'élaboration d'un budget	122	2482	20
Aide à l'accès aux soins	71	491	7
Aide à la gestion de problématiques familiales	81	757	9
Autres : situations d'endettement excessif, suivi justice, alphabétisation, appui personnel (problèmes de comportements, problèmes familiaux, problèmes psychologiques), coaching, médiation, travail sur l'emploi après contrat...	110	746	7

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Les problématiques pour lesquels la quasi totalité des GEIQ sont sollicités sont l'aide à l'élaboration d'un budget, les avances sur salaires, les aides à la mobilité, et le soutien à la recherche d'un logement. Les salariés permanents des GEIQ accompagnent également les salariés en parcours en matière d'aide à la gestion de problématiques familiales, d'accès aux soins et d'aide aux démarches administratives.

Très souvent, les GEIQ mobilisent des partenaires extérieurs pour résoudre les problèmes sociaux rencontrés par les salariés en parcours. Le tableau ci-dessous présente des exemples de partenariats noués par les GEIQ pour l'accompagnement social des salariés.

Tableau 4 : Exemples de partenaires des GEIQ pour l'accompagnement social de leurs salariés

Nature de l'aide	Partenaires publics	Organisme de branche	Partenaires associatifs	Autre partenaire privé
Aide générale	CCAS, mission locale, Pôle emploi, CCAS, maisons de l'emploi, assistants sociaux, fonds d'aide aux jeunes (FAJ), PLIE, Conseils généraux, Cap emploi, conseil régional, planning familial	Pro BTP (aides sociales), FARE (secteur de la propreté)		Assistante sociale d'une grande entreprise
Logement	Mission locale, Pôle emploi, dispositif Apprentoit pour le logement, CAF, MSA.offices HLM , Action logement	Pro BTP	Habitat jeunes, foyers de jeunes travailleurs, comité local pour le logement Autonome des jeunes, PACTARIM, Entreprise et habitat	
Mobilité	Mission locale, Pôle emploi, MSA, assistants sociaux, conseil général pour les bénéficiaires de RSA,		Associations d'aide à la mobilité (Voitures&co, Mobil emploi, Mobil'ins, TMS transport, la roue de secours, Mobyl'aide ..)	Auto-écoles
Financement et gestion du budget	Pôle emploi, mission locale, Banque de France (surendettement), services des impôts	Pro BTP (prêt à taux zéro, financement du permis); BTP Banque, FARE	Association Finances et pédagogie	Parcours confiance (offre bancaire à destination des personnes en difficulté); crédit coopératif, Créa-sol (organisme de micro-crédit)
Couverture maladie et santé	CPAM pour la CMU, MSA, médecine du travail	Mutuelle pro BTP	Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie	
Aide juridique (accueil réfugiés, poursuites judiciaires)	SPIP, préfecture	Service juridique de la chambre syndicale de l'UIMM	Associations telles que la CIMADE	Avocats, juristes du centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
Savoirs de base	Assistants sociaux de secteur		Euducalis	

Source : Données CNCE-GEIQ, traitement mission
Note : les données présentées ne sont pas exhaustives

Ainsi, les GEIQ comptent des partenaires parmi les organismes publics (acteurs du service public de l'emploi, collectivités, caisses de sécurité sociale,...), parmi les associations, parmi des organismes de branche professionnelle, ou encore auprès d'autres acteurs privés (en particulier pour le microcrédit et l'aide juridique). Les partenariats sont principalement mobilisés pour l'aide au logement, la mobilité, le financement, la couverture maladie et l'aide juridique.

3.4 Les GEIQ fournissent un appui aux tuteurs des entreprises d'accueil pour l'encadrement du salarié en parcours

Les GEIQ accompagnent les entreprises d'accueil des salariés, afin que leur mise à disposition se déroule au mieux. Les données du CNCE-GEIQ qui se fondent sur les déclarations des GEIQ, permettent d'estimer la fréquence de certaines procédures d'accompagnement auprès des entreprises d'accueil.

Tableau 5 : Procédures d'accompagnement professionnel au sein du réseau des GEIQ, 2013

Procédure d'accompagnement	Nombre de GEIQ qui déclarent mettre en place cette procédure	Nombre total d'entreprises adhérentes concernées	Nombre d'entreprises adhérentes concernées par GEIQ
Soutien à la mise en œuvre de procédures d'accueil des salariés en parcours dans les entreprises d'accueil	104	1230	12
Médiation entre tuteurs des entreprises et salariés en parcours	129	1926	15
Mise en œuvre de formation des tuteurs en entreprise	39	196	5

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Ainsi, selon les déclarations des GEIQ, l'appui le plus fréquemment mis en œuvre au profit des entreprises d'accueil, qui concernerait plus de 90% des GEIQ, est un rôle de médiation entre l'entreprise d'accueil et les salariés. En effet, le tuteur du GEIQ est en lien avec le tuteur dans l'entreprise, par le biais de rencontres ou de contacts directs, ou encore par l'intermédiaire d'un livret de suivi de parcours. Selon les entreprises et les salariés rencontrés, cette fonction de dialogue et de médiation assurée par le tuteur GEIQ permet de prévenir les difficultés, qui sont principalement d'ordre relationnel. L'action de médiation réalisée par le tuteur du GEIQ permet ainsi de limiter les ruptures de contrat, le cas échéant en trouvant une nouvelle entreprise dans laquelle mettre à disposition le salarié.

Pour 75% des GEIQ, l'accompagnement des entreprises d'accueil prend la forme d'un soutien à la mise en œuvre de procédures d'accueil des salariés en parcours dans l'entreprise. Enfin, environ 30% des GEIQ mettent en place des formations à destination des tuteurs en entreprise[100].

3.5 Les salariés permanents des GEIQ accompagnent également les salariés à l'issue du contrat

Selon les GEIQ rencontrés, le rôle d'accompagnement des salariés à la sortie du contrat tend à s'accroître. Celui-ci consiste notamment en un travail de prospection et de placement, rendu plus difficile par la conjoncture économique défavorable. Le GEIQ prospecte pour trouver un emploi pour les salariés dans les entreprises adhérentes, mais également auprès d'entreprises qui ne sont pas adhérentes. Un GEIQ rencontré par la mission envisage ainsi de faire appel à un cabinet de recrutement pour faciliter la sortie des salariés.

Le GEIQ accompagne parfois les salariés après la fin de leur parcours dans le GEIQ, lorsqu'ils intègrent une entreprise en tant que salarié. Les entreprises sollicitent parfois l'appui du GEIQ après l'embauche, afin de prévenir les difficultés dans le nouveau cadre de travail du salarié.

[100] Les formations au tutorat peuvent être financées par les OPCA dans la limite de 9 € de l'heure et 40 heures de formation.

ANNEXE N°6
ANALYSE STATISTIQUE DES CONTRATS CONCLUS PAR LES GEIQ

Cette annexe présente l'analyse statistique des principales caractéristiques des contrats conclus par les GEIQ en 2012 et en 2013 à laquelle la mission a procédé.

L'analyse présentée porte en premier lieu sur les bénéficiaires de contrats conclus par les GEIQ en 2012 et 2013 : les niveaux de diplôme des salariés, l'âge et le sexe des salariés et la part des publics *prioritaires* ont été analysés. Puis, des statistiques sur les caractéristiques des contrats sont présentées : durée des contrats, durée des formations associées, ainsi que la nature de la reconnaissance de la formation. Enfin, une analyse du devenir des bénéficiaires à la sortie des contrats, à partir de l'étude des taux de rupture des contrats, des taux de qualification et des taux d'insertion dans l'emploi, pour les contrats qui se sont achevés en 2012 et 2013[101].

L'encadré 1 ci-dessous présente les deux sources de données relatives aux contrats des GEIQ qui ont pu être exploitées par la mission, des données produites par le CNCE-GEIQ, d'une part, et des données produites par la DARES, d'autre part. La mission y explicite également les limites qu'elles posent pour l'analyse quantitative menée.

Encadré 1: Sources des données exploitées par la mission et limites méthodologiques

L'analyse statistique des contrats conclus par les GEIQ en 2013 et 2013, à laquelle la mission a procédé, s'appuie sur deux sources de données : des données sur les contrats fournies par le CNCE-GEIQ, d'une part, et des données transmises par la DARES, d'autre part[102].

En premier lieu, le CNCE-GEIQ a transmis à la mission des données individuelles sur les contrats signés par les GEIQ (hors salariés permanents), portant sur 2012 et 2013.

Ces données extraites du système d'information de gestion du CNCE-GEIQ comportent cependant des fragilités. En effet, cette source de données est très riche, mais elle se fonde essentiellement sur les déclarations des responsables de GEIQ. Dans le cadre du processus annuel de labellisation, l'équipe technique du CNCE-GEIQ assure un travail actif de vérification et de contrôle de ces données, afin de fiabiliser les principaux indicateurs examinés. Ces travaux sont cependant limités par la faiblesse de ses moyens et les contraintes resserrées de calendrier auxquelles elle doit se plier dans le cadre du processus de labellisation. Ces données sont ainsi incomplètes ou potentiellement fragiles sur certains aspects, notamment sur certains points difficiles à renseigner ou qui ne présentent pas d'enjeu significatif dans le cadre du processus de labellisation.

En outre, il est à signaler que le champ des données transmises par le CNCE-GEIQ ne coïncide pas parfaitement avec le périmètre des GEIQ labellisés par le réseau, certains GEIQ récemment délabellisés ou en cours de labellisation figurent dans la base de données, du fait de leur proximité avec le réseau des GEIQ.

La mission a par ailleurs sollicité des exploitations statistiques sur les contrats de professionnalisation conclus par les GEIQ auprès de la DARES, sur la base des N° SIREN et SIRET des GEIQ.

La mission a privilégié les contrats de professionnalisation pour ces exploitations, car ces derniers constituent plus de 75 % des contrats conclus par les GEIQ.

Les deux types d'exploitations statistiques fournies par la DARES relatives aux contrats de professionnalisation reposent sur deux sources. Ils recèlent chacun certaines fragilités :

(i) Premièrement, une partie des données transmises par la DARES au sujet des contrats de professionnalisation est issue de la base de données *Extrapro*, gérée par la DGEFP et alimentée par les OPCA[103]. Les données produites par la DARES à partir de cette base sont incomplètes, puisque seuls 3 851contrats de professionnalisation ont été retracés en 2012 et 3 485 contrats en 2013 (alors que les GEIQ en déclarent respectivement 4 310 en 2012 et 4 184 en 2013). Cette différence tient principalement au caractère temporairement incomplet des saisies de données de certains OPCA dans l'application *Extrapro* en 2012 et en 2013. Cet écart peut s'expliquer en outre dans une moindre mesure par l'absence d'identification de certains N° SIREN/SIRET de GEIQ (pour une vingtaine de groupements). Il n'est donc pas à exclure que

[101] La sous-partie 1.2 du rapport et l'annexe n°3 présentent les principales données sur le nombre de contrats, selon le type de contrats, ainsi que leur répartition sectorielle et régionale, le nombre moyen de contrats par GEIQ et les principales évolutions qui s'y rapportent au cours de la dernière décennie.
[102] L'annexe n°9 présente l'ensemble des sources de données mobilisées par la mission et leurs limites générales.
[103] Cf. « Le contrat de professionnalisation en 2012 », Dares Analyses N°075, décembre 2013.

ces statistiques soient affectés de certains biais, notamment sectoriels.

(ii) Deuxièmement, les données relatives à la situation après le contrat de professionnalisation sont issues d'une enquête de la DARES auprès des sortants de contrats de professionnalisation, six mois après la sortie[104]. Cette enquête mensuelle sur l'insertion à six mois des anciens bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est réalisée en continu par questionnaire papier auto-administré transmis par voie postale depuis octobre 2011. Les données transmises par la DARES se rapportent aux contrats arrivés à échéance entre mars et décembre 2011. 95 000 questionnaires ont été envoyés durant cette période, pour environ 144 000 sortants théoriques entre mars et décembre 2011. Le taux de réponse est de 40 %, soit environ 38 500 répondants. Les réponses ont été *redressées* statistiquement afin d'être représentatives de la population mère.

Au sein des résultats de cette enquête, 690 observations portaient sur des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans des GEIQ. La faiblesse relative de la taille de cette échantillon, de même que d'éventuels biais dans les personnes qui ont accepté de répondre à l'enquête, limitent la robustesse des analyses produites à partir de ces données.

1 ANALYSE DES CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES DE CONTRAT DE GEIQ : ÂGE, SEXE, NIVEAU DE DIPLOME, SITUATION AVANT LE CONTRAT ET PART DES PUBLICS PRIORITAIRES

1.1 L'âge des salariés des GEIQ à leur entrée en contrat

1.1.1 Âge des salariés des GEIQ dans leur ensemble

En 2013, 56 % des salariés avaient moins de 26 ans lors de la signature de leur contrat, tandis que 35 % avaient entre 26 et 44 ans et 8 % des salariés avaient plus de 45 ans. Ainsi, à la signature de son contrat, un salarié de GEIQ avait en moyenne 27 ans, tandis que l'âge médian des salariés de GEIQ s'élevait à 24 ans. Ces données sont stables entre 2012 et 2013.

Le tableau ci-dessous présente ainsi la répartition des salariés des GEIQ par âge, en 2012 et 2013.

Tableau 1 : Répartition des salariés des GEIQ par âge, en 2012 et 2013, tous contrats confondus

	2012		2013	
Tranche d'âge	**Nombre de bénéficiaires**	**Part**	**Nombre de bénéficiaires**	**Part**
13- 17 ans	133	2 %	147	3 %
18-20 ans	1026	19 %	999	18 %
21-25 ans	1902	35 %	1990	36 %
Total moins de 26 ans	**3061**	**57 %**	**3136**	**56 %**
26-30 ans	802	15 %	829	15 %
31-35 ans	525	10 %	560	10 %
36-40	330	6 %	358	6 %
41-44	219	4 %	224	4 %
Total 26-44 ans	**1876**	**35 %**	**1971**	**35 %**
45-49	244	5 %	239	4 %
50-54	123	2 %	145	3 %
55-59	53	1 %	61	1 %
>60	5	0 %	4	0 %
Total plus de 45 ans	**425**	**8 %**	**449**	**8 %**
Ensemble des contrats GEIQ	**5362**	**100 %**	**5556**	**100 %**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

[104] Cf. "Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011", Dares Analyses N°033, avril 2014.

1.1.2 Âge des salariés des GEIQ selon la nature du contrat

Le tableau ci-dessous atteste de la variabilité de l'âge moyen des salariés des GEIQ, lors de leur embauche, selon la nature du contrat.

Tableau 2 : Âge moyen des salariés des GEIQ selon la nature du contrat

	2012		2013	
Nature du contrat	**Âge moyen**	**Nb contrats**	**Âge moyen**	**Nb contrats**
Contrat de professionnalisation	27	4310	28	4184
Contrat d'apprentissage	19	319	19	347
CDD (hors alternance)	29	437	28	579
CUI	31	235	25	415
CDI	30	29	31	16
Autres	28	34	29	15
Ensemble des contrats GEIQ	**27**	**5364**	**27**	**5556**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Ainsi, les salariés en contrat de professionnalisation, qui représentent plus de 75 % des contrats des GEIQ, ont un âge moyen identique ou proche de la moyenne (27 ans). Les salariés en contrat d'apprentissage sont sensiblement plus jeunes que la moyenne des salariés des GEIQ, avec une moyenne d'âge de 19 ans en 2012 et 20 ans en 2013. L'âge moyen des bénéficiaires de contrat aidé hors alternance a nettement diminué entre 2012 et 2013 (-6 ans), ce qui tient pour partie à la mise en œuvre des *emplois d'avenir* en 2013, qui sont réservés aux moins de 25 ans en règle générale.

1.1.3 Âge des salariés des GEIQ selon le secteur d'activité

Une analyse de l'âge moyen des salariés des GEIQ par secteur d'activité, présentée dans le tableau ci-dessous, atteste de disparités importantes selon les secteurs d'activité des GEIQ.

Tableau 3 : Âge moyen des salariés des GEIQ lors de la signature de leur contrat, par secteur d'activité, 2012 et 2013

	2012		2013	
Secteur d'activité	**Âge moyen**	**Nb de contrats**	**Âge moyen**	**Nb de contrats**
Agriculture et espaces verts	29	235	27	248
Agroalimentaire et logistique	26	417	29	106
BTP	25	2418	25	2748
Culture et sports	25	105	24	154
Hôtellerie-restauration	30	76	31	55
Industrie	27	288	29	331
Multisectoriel	30	889	29	822
Propreté	31	618	32	700
Sanitaire et social	32	110	34	148
Transport	28	208	29	244
Ensemble des secteurs	**27**	**5364**	**27**	**5556**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

On constate ainsi que les salariés des GEIQ du secteur du BTP sont plus jeunes qu'en moyenne (l'âge moyen à l'embauche s'élevait ainsi à 25 ans en 2013 dans ce secteur en 2013 contre 27 ans en moyenne pour l'ensemble des contrats des GEIQ). A l'inverse, les GEIQ des secteurs du sanitaire et social, de la propreté et de l'hôtellerie-restauration embauchent des salariés en moyenne plus âgés que les salariés des GEIQ pris dans leur ensemble.

1.1.4 Comparaison de l'âge moyen des salariés en contrats de professionnalisation des GEIQ avec les titulaires de contrats de professionnalisation dans leur ensemble

Les statistiques fournies par la DARES sur les salariés en contrat de professionnalisation dans les GEIQ[105] (à partir de la liste des N° SIREN que la mission lui a communiquée) peuvent être comparées aux statistiques relatives à l'ensemble des contrats de professionnalisation. Une telle comparaison permet d'établir que les salariés embauchées par les GEIQ sont en moyenne plus âgés que les salariés recrutés en contrats de professionnalisation dans l'ensemble des entreprises, comme en témoigne le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : Répartition des bénéficiaires de contrat de professionnalisation par âge, 2012 et 2013

	2012		2013	
Âge	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**
16-25 ans	80,4 %	55,4 %	80,0 %	55,6 %
26-44 ans	17,0 %	36,6 %	17,6 %	37,8 %
45 ans et plus	2,6 %	8,0 %	2,3 %	6,6 %
Nombre de contrats	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : *DARES, données Extrapro*

Ainsi, les contrats de professionnalisation des GEIQ bénéficient davantage que la moyenne aux 26-44 ans (37,8 % des embauches des GEIQ en 2013, contre 17,6 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation) ainsi qu'aux 45 ans et plus (6,6 % des embauches des GEIQ contre 2,3 % en général). A l'inverse, les 16-25 ans sont moins représentés dans les GEIQ que dans l'ensemble des entreprises utilisatrices de contrat de professionnalisation (55,6 % contre 80,0 %).

1.2 Le sexe des bénéficiaires de contrats signés par les GEIQ

Les salariés recrutés par les GEIQ sont très majoritairement de sexe masculin, à hauteur de 80 % en 2012 et en 2013, en atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 5 : Répartition des salariés des GEIQ selon le sexe, 2012 et 2013

	2012		2013	
Sexe	**Nombre de salariés**	**Part des salariés**	**Nombre des salariés**	**Part des salariés**
Femme	1065	20 %	1181	21 %
Homme	4299	80 %	4375	79 %
Ensemble des contrats GEIQ	**5364**	**100 %**	**5556**	**100 %**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

[105] Les statistiques relatives aux GEIQ qui sont présentées dans cette partie ont été produites par la DARES, à partir d'une extraction de la base de données *Extrapro*, sur la base d'une liste des N° SIREN des GEIQ que la mission a obtenue auprès du CNCE-GEIQ.

La surreprésentation des salariés masculins parmi les salariés des GEIQ peut s'expliquer en grande partie par la répartition sectorielle des GEIQ et de leur activité, en atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 6 : Sexe des salariés des GEIQ selon le secteur d'activité, 2012 et 2013, tous contrats confondus

	2012		2013	
Secteur d'activité	**Part des femmes**	**Nb contrats**	**Part des femmes**	**Nb contrats**
Agriculture et espaces verts	13 %	235	17 %	248
Agroalimentaire et logistique	18 %	417	44 %	106
BTP	2 %	2418	3 %	2748
Culturel	32 %	105	30 %	154
Hôtellerie-restauration	42 %	76	55 %	55
Industrie	16 %	288	27 %	331
Multisectoriel	37 %	889	35 %	822
Propreté	53 %	618	52 %	700
Sanitaire et social	86 %	110	88 %	148
Transport	17 %	208	20 %	244
Ensemble des secteurs	**20 %**	**5364**	**21 %**	**5556**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

En effet, parmi les secteurs les plus représentés des GEIQ figurent des secteurs traditionnellement masculins, tels que le BTP (2 à 3 % de femmes en 2012 et 2013), l'agriculture et les espaces verts (environ 15 % de femmes) la logistique[106] et les transports (entre 15 % et 20 %). On observe également une hausse sensible de la part des femmes parmi les salariés embauchés par les GEIQ dans l'industrie (de 17 % à 27 %) entre 2012 et 2013, ce qui reflète en partie une politique volontariste de féminisation des métiers de l'industrie mise en œuvre par certains GEIQ.

Une analyse des données de la DARES, qui ne portent que sur les contrats de professionnalisation, confirme que les salariés masculins sont significativement plus représentés dans les contrats de professionnalisation des GEIQ que pour les contrats de professionnalisation dans leur ensemble : environ 70 % des salariés de GEIQ en contrat de professionnalisation seraient des hommes en 2013, contre près de 50 % pour les contrats de professionnalisation en général.

Tableau 7 : Répartition des salariés en contrat de professionnalisation selon leur sexe, 2012 et 2013

	2012		2013	
Sexe	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrat de professionnalisation des GEIQ**	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrat de professionnalisation des GEIQ**
Hommes	48,5 %	73,0 %	49,1 %	69,5 %
Femmes	51,5 %	27,0 %	50,9 %	30,5 %
Nombre de contrats	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : *DARES, données Extrapro*

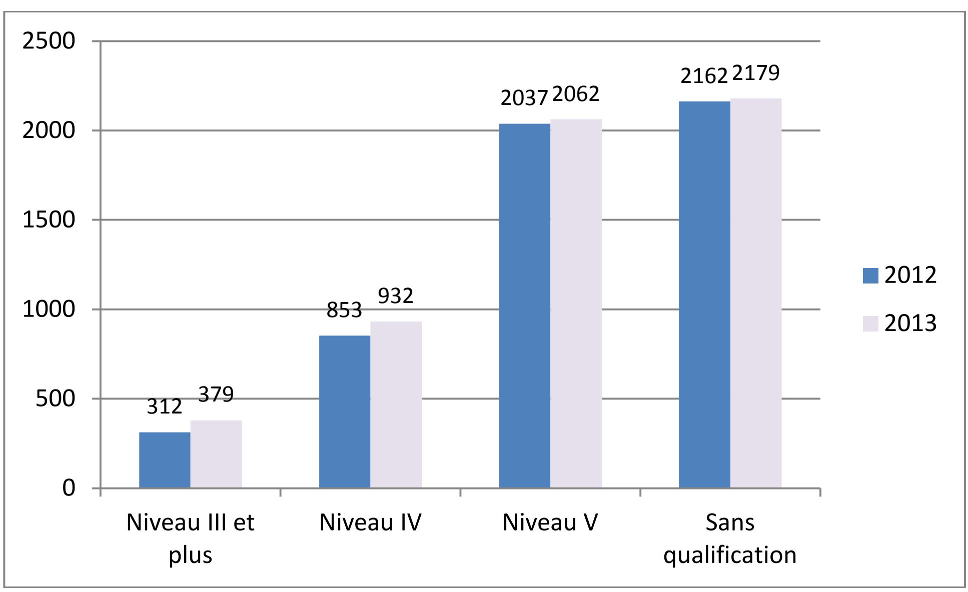
[106] La forte variation des chiffres relatifs au regroupement de l'agroalimentaire et de la logistique entre 2012 et 2013 tient à la sortie du réseau d'un ensemble de 5 GEIQ du secteur de la logistique, dont la gestion, selon un mode de fonctionnement original, était assurée par un même opérateur.

1.3 Le niveau de formation des bénéficiaires à l'entrée des contrats dans les GEIQ

1.3.1 Niveau de formation des salariés des GEIQ dans leur ensemble

L'histogramme ci-dessous présente la répartition des salariés ayant signé un contrat dans un GEIQ en 2012 ou 2013 en fonction de leur niveau de formation initiale[107]. Tous les types de contrats sont inclus (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, CUI, CDI, autres).

Graphique 1 : Niveau de formation des salariés ayant conclu un contrat avec un GEIQ en 2012 et 2013, en nombre de contrats



Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ainsi, en 2013, les GEIQ employaient, selon les données fournies par le CNCE-GEIQ, 39 % de salariés sans diplôme (niveau VI), 37 % de personnes titulaires de niveau de formation CAP ou BEP (niveau V), 17 % de salariés du niveau baccalauréat général, technologique ou professionnel (niveau IV), et 7 % de personnes titulaires d'un diplôme d'étude supérieure (niveau III et plus).

---

[107] La classification des niveaux de formation est la suivante, selon l'INSEE :
- Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
- Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
- Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
- Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
- Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

1.3.2 Niveau de formation à l'entrée selon la nature du contrat

Une analyse du niveau de formation selon la nature du contrat, présentée dans le tableau ci-dessous, montre que la part des salariés peu ou pas diplômés est plus faible parmi ceux qui sont embauchés en contrat d'apprentissage que pour l'ensemble des salariés embauchés par les GEIQ. A l'inverse, cette part apparaît sensiblement plus forte pour les salariés embauchés en contrats uniques d'insertion et en emplois d'avenir en 2013.

Tableau 8 : Part des salariés de niveaux V et niveaux VI dans l'ensemble des contrats signés par les GEIQ, selon la nature du contrat, 2012 et 2013

	2012		2013	
Nature du contrat	**Part des niveaux V et sans diplôme**	**Nombre de contrats**	**Part des niveaux V et sans diplôme**	**Nombre de contrats**
Contrat de professionnalisation	78 %	4310	76 %	4181
Contrat d'apprentissage	68 %	319	68 %	347
CDD hors alternance	83 %	437	79 %	578
CUI (dont les emplois d'avenir en 2013)	81 %	235	83 %	415
CDI	76 %	29	63 %	16
Autre	79 %	34	80 %	15
Ensemble des contrats GEIQ	**78 %**	**5364**	**76 %**	**5552**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

1.3.3 Niveau de formation à l'entrée des salariés des GEIQ selon le secteur d'activité

La structure des niveaux de formation initiale des salariés embauchés par les GEIQ varie par ailleurs selon les secteurs d'activité, en atteste le tableau et le graphique ci-dessous. L'analyse porte uniquement sur les contrats de professionnalisation.

Tableau 9 : Part des salariés de niveaux V, V bis et VI embauchés en contrat de professionnalisation par les GEIQ en 2012 et 2013, par secteur d'activité

	2012		2013	
Secteur d'activité	**Part des salariés de niveau V ou sans diplôme**	**Nombre de contrats**	**Part des salariés de niveau V ou sans diplôme**	**Nombre de contrats**
Agriculture et espaces verts	76 %	141	69 %	166
Agroalimentaire et logistique	86 %	412	89 %	90
BTP	82 %	1884	80 %	1902
Culturel	63 %	8	70 %	11
Hôtellerie-restauration	91 %	23	78 %	46
Industrie	54 %	248	62 %	268
Multisectoriel	63 %	708	61 %	627
Propreté	91 %	599	91 %	692
Sanitaire et social	76 %	80	76 %	136
Transport	73 %	207	68 %	243
Ensemble des secteurs	**78 %**	**4310**	**76 %**	**4181**

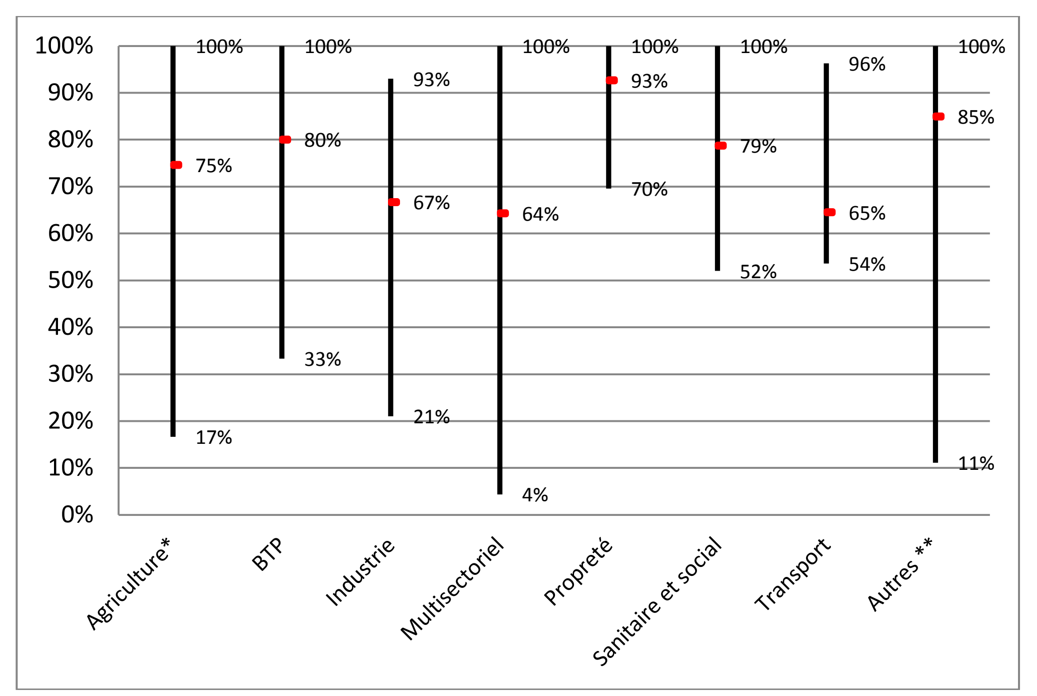
Source : *données CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ainsi, les niveaux de formation des salariés des GEIQ varient significativement selon les secteurs. Les secteurs de la propreté (avec plus de 90 % de niveaux V et sans diplôme), ainsi que les secteurs de l'agroalimentaire et de la logistique (plus de 85 % de niveaux V et sans diplôme) emploient des salariés sensiblement moins diplômés que l'ensemble des GEIQ. A l'inverse, les salariés des GEIQ de l'industrie sont significativement plus formés que les salariés des GEIQ dans leur ensemble, avec respectivement 54 % et 62 % seulement de niveaux V et sans diplôme en 2012 et 2013, contre 78 % et 76 % pour l'ensemble des contrats GEIQ. Les salariés des GEIQ multisectoriels sont aussi comparativement plus formés (61 % de niveaux V et sans diplôme en 2013). Dans plusieurs secteurs (agriculture et espaces verts, transport, hôtellerie-restauration, et BTP dans une moindre mesure), on observe un recul de la part des peu ou pas diplômés dans les embauches entre 2012 et 2013. A l'inverse, cette part a sensiblement augmenté dans l'industrie en 2013 (+8 points).

1.3.4 Dispersion des niveaux de formation des salariés selon les GEIQ dans les différents secteurs

Au sein d'un secteur d'activité donné, la structure des niveaux de formation initiale des salariés embauchés par les GEIQ peut varier notablement, en atteste le graphique ci-dessous. Le graphique porte sur la part des salariés de niveaux V et sans diplôme parmi les salariés embauchés par les GEIQ en contrat de professionnalisation. Pour chaque secteur, figure la donnée maximale, la donnée minimale et la médiane.

Graphique 2 : Dispersion de la part des niveaux V et VI parmi les salariés embauchés par les GEIQ, selon le secteur d'activité, 2013
(minimum, médiane et maximum observé dans chaque secteur)



Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission;*
Note : les GEIQ employant moins de 5 salariés inclus ont été exclus de l'analyse
*Agriculture et espaces verts
** Autres : agroalimentaire, logistique, culture, hôtellerie-restauration, sanitaire et social
Lecture : au sein du secteur du BTP, le GEIQ qui emploie comparativement le moins de salariés de niveaux V et VI a embauché 33 % de salariés de niveaux V et VI en 2013. A l'inverse, le GEIQ qui emploie le plus de salariés peu diplômés ou sans diplôme a embauché 100 % de salariés de niveaux V ou VI. La médiane de la série de données relative aux GEIQ du BTP s'établit à 80 %, c'est-à-dire que 50 % des GEIQ du BTP emploient moins (plus) de 80 % de salariés de niveaux V et VI.

Ce graphique met en lumière la forte dispersion des nivaux de diplôme des salariés recrutés entre les GEIQ d'un même secteur. Ainsi, la part des salariés sans diplôme ou peu diplômés varie de 4 % à 100 % pour les GEIQ multisectoriels qui ont, il est vrai, vocation à intervenir dans des secteurs différents, avec une médiane de 64 %. Mais elle varie également dans de larges intervalles pour les GEIQ de l'agriculture, de l'industrie et du BTP : dans l'industrie par exemple cette part varie entre de 21 % à 91 % selon les GEIQ (avec une médiane 67 %). A l'inverse, le secteur de la propreté apparaît plus homogène, la part des salariés peu ou pas diplômés variant de 70 à 100 % (médiane 93 %). On ne peut exclure que cette forte dispersion reflète aussi pour partie une certaine fragilité des données dans certains cas.

1.3.5 Si le niveau de diplôme des salariés des GEIQ est inférieur à celui des salariés en contrat de professionnalisation et en CUI dans leur ensemble, le ciblage des GEIQ est proche de celui des SIAE

Les données statistiques produites par la DARES[108] permettent également d'établir une comparaison entre les niveaux de diplôme des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ[109] avec trois autres populations :

- les salariés en contrat de professionnalisation en général,
- les salariés en contrats aidés hors alternance,
- et les salariés des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

1.3.5.1 Les salariés embauchés par les GEIQ en contrat de professionnalisation sont sensiblement moins diplômés que les salariés des contrats de professionnalisation en général

A partir des données fournies par la DARES, le niveau de formation initiale des bénéficiaires de contrats de professionnalisation embauchés par les GEIQ a été comparé à celui des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans leur ensemble.

Comme le montre le tableau ci-dessous, on observe, aussi bien en 2012 qu'en 2013, que les niveaux de formation des bénéficiaires de contrat de professionnalisation dans les GEIQ sont sensiblement moins élevés que pour les contrats de professionnalisation dans leur ensemble. A titre d'exemple, en 2013, près de 75 % des entrées dans les GEIQ concernaient des salariés sans diplôme ou de niveau V, contre environ 25 % pour les contrats de professionnalisation en général. A l'inverse, 7 % des titulaires de contrats de professionnalisation GEIQ sont de niveau supérieur à III en 2013, contre 37 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation. De même, la part des contrats de professionnalisation de niveau IV (bac) était de près de 20 % chez les GEIQ, contre plus de 35 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation.

---

[108] Les sources des données de la DARES sont les suivantes : pour les salariés en contrats de professionnalisation, « Le contrat de professionnalisation en 2012 », Dares Analyses N°075, décembre 2013 ; pour les salariés en contrats aidés hors alternance, « Les contrats d'aides à l'emploi en 2012", Dares Analyses N°021, mars 2014 ; pour les salariés des SIAE, « L'insertion par l'activité économique en 2012 », Dares Analyses N°079, octobre 2014.

[109] Les statistiques relatives aux GEIQ qui sont présentées dans cette section ont été produites par la DARES, à partir d'une extraction de la base de données *Extrapro*, sur la base d'une liste des N°SIREN des GEIQ que la mission a obtenue auprès du CNCE-GEIQ.

Tableau 10 : Répartition des salariés selon leur niveau de formation en 2012 et 2013, comparaison entre les contrats de professionnalisation des GEIQ et l'ensemble des contrats de professionnalisation

	2012		2013	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**
I à II (bac + 3 ou plus)	14,2 %	1,8 %	17,7 %	2,0 %
III (bac +2)	18,9 %	4,3 %	20,7 %	5,1 %
IV (bac)	37,6 %	17,4 %	36,4 %	19,1 %
V (cap-bep)	18,2 %	34,1 %	16,2 %	33,0 %
Aucun diplôme	11,2 %	42,5 %	8,9 %	40,8 %
Nombre de contrats	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : *DARES, données Extrapro*

1.3.5.2 Les salariés des GEIQ en contrat de professionnalisation sont également moins diplômés en moyenne que les salariés en contrat aidé hors alternance (CUI-CAE et CUI-CIE)

Une comparaison du niveau de diplôme à l'entrée des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans les GEIQ aux bénéficiaires de contrats aidés hors alternance (CUI-CAE et CUI-CIE), s'appuyant sur les statistiques de la DARES montre que le niveau de diplôme des salariés des GEIQ est également inférieur en moyenne au niveau de diplôme des salariés en CUI en 2012. Cependant, la structure des niveaux de formation des salariés des GEIQ se rapproche davantage de celle des bénéficiaires de contrats aidés que de celle des titulaires de contrats de professionnalisation dans leur ensemble.

Tableau 11 : Comparaison des niveaux de formation des salariés entrant en contrat de professionnalisation dans les GEIQ avec les niveaux de diplôme des entrants en contrats uniques d'insertion en 2012

Niveau du diplôme ou du titre le plus élevé obtenu	Entrées en CUI-CAE	Entrées en CUI-CIE	Entrées en contrats de professionnalisation dans les GEIQ
Supérieur au baccalauréat (niveaux I à III)	14,7 %	17,1 %	6,0 %
Niveau baccalauréat (niveau Bac)	21,8 %	24,1 %	17,4 %
Niveau CAP-BEP (V)	41,1 %	45,4 %	34,1 %
Aucun diplôme (V bis et VI)	22,4 %	13,4 %	42,5 %

Source : *DARES*

En effet, les bénéficiaires de contrat de professionnalisation dans les GEIQ étaient moins formés que les bénéficiaires de contrat unique d'insertion en 2012, puisque 76,5 % avaient un niveau de formation V, V bis ou VI, contre 63,5 % pour les bénéficiaires de CUI-CAE et 68,8 % pour les bénéficiaires de CUI-CIE. En particulier, la part des salariés qui ne possédaient aucun diplôme en 2012 est particulièrement élevée chez les GEIQ, avec 42,5 % de la population concernée, contre 22,4 % en CUI-CAE et 13,4 % en CUI-CIE.

1.3.5.3 Le ciblage dont les GEIQ sont le plus proche, en matière de niveau de diplôme des salariés, est celui des SIAE

Les salariés des SIAE sont moins diplômés que ceux des GEIQ en contrat de professionnalisation, si l'on prend le baccalauréat comme référence. En effet, 18 % des salariés des SIAE avaient un niveau de formation initiale supérieur au bac, contre 23 % des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ. Cependant, la part des salariés dont le niveau de diplôme est inférieur au CAP-BEP est supérieure chez les GEIQ à celle des SIAE dans leur ensemble : 43 % pour les GEIQ contre 36 % pour les SIAE.

Tableau 12 : Comparaison des niveaux de diplôme des salariés entrant en contrat de professionnalisation dans les GEIQ avec les niveaux de diplôme des salariés des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) en 2012

Niveau du diplôme ou du titre le plus élevé obtenu	CUI-CAE dans les ACI (atelier et chantier d'insertion)	EI (entreprise d'insertion)	AI (association intermédiaire)	ETTI (entreprise de travail temporaire d'insertion)	Ensemble des SIAE	GEIQ (contrats de professionnalisation)
Inférieur au CAP-BEP	35,2 %	36,7 %	34,8 %	35,0 %	35,4 %	43 %
Niveaux CAP-BEP	49,1 %	44,5 %	44,1 %	48,3 %	46,5 %	34 %
Niveau baccalauréat et plus	15,6 %	17,3 %	21,1 %	16,7 %	17,7 %	23 %

Source : DARES, données SIAE et Extrapro (GEIQ)

1.4 La situation des bénéficiaires avant l'entrée en contrat dans le GEIQ

La situation des bénéficiaires avant la signature de leurs contrats avec les GEIQ, a été analysée exclusivement à partir des données de la DARES, et ne concerne à ce titre que les titulaires de contrats de professionnalisation. Selon ces données, les titulaires de contrats de professionnalisation des GEIQ étaient majoritairement demandeurs d'emploi avant leur contrat (entre 60 et 70 % des titulaires de contrats de professionnalisation des GEIQ en 2012 et 2013). Environ 15 % d'entre eux étaient salariés avant leur contrat de professionnalisation, entre 10 % et 20 % étaient titulaires de contrats aidés (y compris les contrats d'alternance) ; enfin, environ 3 % d'entre eux étaient inactifs et en scolarité.

Tableau 13 : Situation des salariés avant la signature de leur contrat de professionnalisation auprès d'un GEIQ ou en général, en 2012 et en 2013

	2012		2013	
Situation avant la signature du contrat de professionnalisation	**Ensemble des CP (en %)**	**CP des GEIQ (en %)**	**Ensemble des CP (en %)**	**CP des GEIQ (en %)**
Scolarité, université	31,7	2,2	30,6	2,8
Contrat aidé, stagiaires formation professionnelle	18,0	11,3	21,7	17,2
Dont : contrats de formation en alternance	14,3	7,7	15,4	10,1
Salarié	15,4	14,4	16,7	14,8
Demandeur d'emploi	31,4	69,7	27,3	62,6
Inactivité	3,5	2,4	3,6	2,7
Nombre de contrats sur lesquels l'analyse a porté	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : DARES

Ainsi, la situation des bénéficiaires de contrat de professionnalisation avant la signature du contrat dans un GEIQ diffère assez fortement de celle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation pris dans leur ensemble : ils étaient beaucoup plus fréquemment demandeurs d'emploi (+ 35 points par rapport bénéficiaires de contrats de professionnalisation en général, en 2012 et en 2013), et comparativement très peu nombreux en scolarité ou en études générales (de l'ordre de -30 points environ).

1.5 La part des public prioritaires et des personnes handicapées parmi les salariés des GEIQ

L'analyse des *publics prioritaires* a exclusivement porté sur des données fournies par le CNCE-GEIQ. Précisons tout d'abord que selon le CNCE-GEIQ, la notion de *public prioritaire* recouvre les personnes qui se trouvent dans les situations suivantes:

- bénéficiaire de CIVIS[110],
- bénéficiaire de minima sociaux ou sortant d'un contrat unique d'insertion,
- bénéficiaire du PLIE[111],
- demandeur d'emploi longue durée (de plus de 1an),
- personne issue de ZUS/ZFU,
- personne sans ressources[112],
- personne reconnue travailleur handicapé,
- personne sous main de justice.

Cette définition des publics prioritaires diffère donc de celle qui figure à l'article L 6325-1-1 du code du travail, qui précise que bénéficient d'un financement plus favorable des contrats de professionnalisation les personnes suivantes :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapée) ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

La notion de public prioritaire, telle qu'elle est définie à l'article L6325-1-1 du code du travail, revêt une importance particulière pour les GEIQ. En effet, les règles de financement des formations des contrats de professionnalisation par les OPCA dépendent de l'appartenance ou non à la catégorie public prioritaire, qui est financée selon des modalités plus favorables, fixées par les OPCA. Cependant, la mission n'a pu évaluer la part de public prioritaire au sein des salariés des GEIQ, selon la définition du code du travail.

---

[110] Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il est principalement conclu avec les missions locales, qui proposent un accompagnement renforcé par un référent aux jeunes en CIVIS. Les titulaires d'un CIVIS âgé de plus de 18 ans peuvent bénéficier d'une allocation de l'Etat, s'ils n'ont aucune source de revenus.

[111] Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) sont créés à l'initiative des collectivités territoriales et des EPCI et proposent un accompagnement individualisé et renforcé à des publics exclus du marché du travail, en vue d'un accès à l'emploi durable.

[112] Le CNCE-GEIQ n'apporte pas de précision sur la définition des *personnes sans ressources* dans le dossier de labellisation.

En retenant la définition du CNCE-GEIQ, la part de public prioritaire (c'est-à-dire la part des salariés qui remplissaient au moins l'un des critères listés ci-dessus) était de 65 % en 2012 et de 69 % en 2013. Le tableau ci-dessous met en exergue la forte dispersion sectorielle pour cette variable.

Tableau 14 : Part des publics prioritaires parmi les salariés embauchés par les GEIQ, en 2012 et 2013, selon les secteurs d'activité, tous contrats confondus

Secteur	2012		2013	
	Part de public prioritaire	**Nombre de contrat**	**Part de public prioritaire**	**Nombre de contrat**
Agriculture et espaces verts	69 %	235	69 %	248
Agroalimentaire et logistique	47 %	417	99 %	106
BTP	70 %	2418	71 %	2748
Culture et sports	73 %	105	74 %	154
Hôtellerie restauration	93 %	76	64 %	55
Industrie	47 %	288	48 %	331
Multisectoriel	57 %	889	64 %	822
Propreté	77 %	618	83 %	700
Sanitaire et social	48 %	110	58 %	148
Transport	46 %	208	52 %	244
Ensemble des secteurs	**65 %**	**5364**	**69 %**	**5556**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ainsi, la part des publics prioritaires, toujours selon la définition du CNCE-GEIQ, est la plus élevée dans le secteur de la propreté (autour de 80 % des salariés). Le secteur de la culture et des sports et celui du BTP présentent également des données légèrement supérieures à la moyenne des GEIQ (environ 70 % de publics prioritaires). A l'inverse, dans les secteurs de l'industrie, du transport, et du sanitaire et social, les publics prioritaires représentent environ 50 % des salariés (sauf en 2013 pour le secteur sanitaire et social). Les données relatives aux GEIQ multisectoriels sont un peu inférieures à la moyenne, mais en augmentation en 2013 (64 % après 57 % en 2012). Enfin, la fiabilité des données des secteurs de l'agroalimentaire et de la logistique (47 % en 2012, 99 % en 2013) peut être questionnée, même si l'évolution est liée à la sortie du réseau en 2013de plusieurs GEIQ du secteur de la logistique.

Les critères utilisés par le CNCE-GEIQ pour qualifier un salarié de *public prioritaire* sont cumulatifs, c'est-à-dire qu'un même salarié peut remplir simultanément plusieurs critères. Toutefois, il est également possible d'analyser chaque critère individuellement, pour établir la part des salariés qui remplissent un critère (cf. le tableau ci-dessous).

Tableau 15 : Part des salariés des GEIQ qui remplissent les différents critères de public prioritaire selon le CNCE-GEIQ, 2012 et 2013

Critère	Part des salariés qui remplissaient ce critère en 2012	Part des salariés qui remplissaient ce critère en 2013
Demandeur d'emploi longue durée (> 1an)	33 %	38 %
Personne sans ressources	14 %	14 %
Personne issue de ZUS/ZFU	13 %	11 %
Bénéficiaire de minima sociaux ou sortant de CUI	13 %	13 %
Bénéficiaire de CIVIS	9 %	8 %
Bénéficiaire du PLIE	8 %	7 %
Personne reconnue travailleur handicapé	4 %	5 %
Personne sous main de justice	1 %	1 %

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ainsi, le critère qui est le plus fréquent est celui de *demandeur d'emploi de longue durée*, à savoir de puis plus de un an, comme usuellement, avec plus d'un tiers des salariés des GEIQ concernés en 2013. Cette part a augmenté de 5 points entre 2012 et 2013, ce qui contribue fortement à l'augmentation de la part des *publics prioritaires* dans son ensemble.

Par ailleurs, un peu plus de 10 % des salariés des GEIQ sont issus de zones urbaines prioritaires (ZUS ou ZFU). De même, plus de 10 % des salariés des GEIQ étaient bénéficiaires de minima sociaux, ou sortaient d'un contrat unique d'insertion lors de la signature de leur contrat avec le GEIQ. Les bénéficiaires de CIVIS et les bénéficiaires du PLIE représentaient chacun 8 % environ des salariés des GEIQ. Enfin, la part des travailleurs handicapés s'élève à près de 5 % au sein des salariés des GEIQ.

Pour quatre de ces critères, une analyse sectorielle a été effectuée : les demandeurs d'emploi de longue durée; les bénéficiaire de minima sociaux; les personnes issues de ZUS/ZFU et les personnes reconnues travailleur handicapé.

Tableau 16 : Part des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires de minima sociaux ou sortants de CUI au sein des salariés des GEIQ, par secteur d'activité, 2012 et 2013

	Part des demandeurs d'emploi de longue durée (> 1an)		Part des bénéficiaires de minima sociaux ou sortant de CUI		Nombre de contrats
Secteur d'activité	**2012**	**2013**	**2012**	**2013**	**2013**
Agriculture et espaces verts	43 %	47 %	17 %	13 %	248
Agroalimentaire et logistique	13 %	64 %	8 %	13 %	106
BTP	34 %	37 %	11 %	11 %	2748
Culture et sports	32 %	29 %	22 %	12 %	154
Hôtellerie restauration	84 %	47 %	38 %	2 %	55
Industrie	31 %	29 %	6 %	12 %	331
Multisectoriel	34 %	35 %	13 %	11 %	822
Propreté	35 %	42 %	17 %	24 %	700
Sanitaire et social	38 %	33 %	10 %	19 %	148
Transports	29 %	35 %	17 %	11 %	244
Ensemble des contrats GEIQ	**33 %**	**38 %**	**13 %**	**13 %**	**5556**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Le tableau ci-dessus met en exergue des variations très significatives et surprenantes entre 2012 et 2013 pour ces deux variables, par exemple dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et dans le secteur agroalimentaire et logistique. La mission n’est pas en mesure d’expliciter l’origine de ces évolutions. Elles pourraient tenir pour partie à des évolutions dans le mode de déclaration des données des GEIQ, ou encore à la taille limitée des échantillons de certains secteurs.

Si on exclue les secteurs où la variabilité entre les deux années rend difficile l'analyse, on note que la part des demandeurs d'emploi de longue durée est particulièrement élevée dans le secteur agricole, tandis qu'elle est plus faible dans le secteur de la culture et des soprts et dans le secteur de l'industrie. La part des bénéficiaires de minima sociaux ou de sortants de CUI est quant à elle plus élevée dans le secteur de la propreté. Elle est inférieure à la moyenne dans le domaine de l'industrie, mais semble avoir augmenté en 2013 (+6 points par rapport à 2012).

Tableau 17 : Part des salariés reconnus travailleurs handicapés et des salariés issus de zones urbaines prioritaires au sein des salariés des GEIQ, selon le secteur d'activité, 2012 et 2013

	Part de salariés reconnus travailleurs handicapés		**Part de salariés issus de ZUS/ZUF**		**Nombre de contrats**
Secteur d'activité	**2012**	**2013**	**2012**	**2013**	**2013**
Agriculture et espaces verts	5 %	5 %	4 %	9 %	248
Agroalimentaire et logistique	0 %	4 %	0 %	0 %	106
BTP	1 %	1 %	21 %	15 %	2748
Culture et sports	0 %	0 %	10 %	19 %	154
Hôtellerie restauration	0 %	0 %	22 %	18 %	55
Industrie	4 %	2 %	4 %	5 %	331
Multisectoriel	15 %	17 %	2 %	4 %	822
Propreté	8 %	8 %	13 %	12 %	700
Sanitaire et social	0 %	3 %	6 %	1 %	148
Transports	2 %	2 %	3 %	2 %	244
Ensemble des secteurs	**4 %**	**5 %**	**13 %**	**11 %**	**5556**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

De même, la part des travailleurs handicapés parmi les salariés recrutés par les GEIQ, qui s'élevait en 2013 à 5 % pour l'ensemble des contrats des GEIQ, varie fortement selon les secteurs : 0 % dans l'hôtellerie restauration et dans le secteur de la culture et des sports en 2012 et en 2013, 1 % dans le BTP, contre 8 % dans la propreté en 2012 et 2013 et plus de 15 % pour les GEIQ multisectoriels. Il est à noter qu'il existe au sein des GEIQ multisectoriels des GEIQ spécialisés dans l'emploi de personnes handicapées.

Les salariés issus de zones urbaines sensibles ou de zones urbaines franches sont particulièrement représentés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (autour de 20 % des salariés), dans le secteur du BTP, même si la part a diminué sensiblement entre 2012 et 2013, passant de 21 % à 15 %, et dans le secteur de la propreté (plus de 12 % des salariés). A l'inverse, ils sont peu représentés dans les secteurs des transports, de l'agroalimentaire et de la logistique, dans les GEIQ multisectoriels, ainsi que dans l'industrie.

2 ANALYSE DES CONTRATS SIGNES PAR LES GEIQ : DUREE DES CONTRATS, DUREE DE LA FORMATION, MODE DE RECONNAISSANCE DES FORMATIONS

2.1 La durée moyenne des contrats

2.1.1 Durée moyenne des contrats par type de contrat

La durée moyenne prévue des contrats signés par les GEIQ[113] varie sensiblement selon la nature du contrat, allant en 2013 de 1,7 mois pour les CDD à 23,3 mois pour les contrats d'apprentissage. Pour les contrats de professionnalisation, la durée moyenne du contrat est de 11,4 mois en 2013.

Tableau 18 : Durée moyenne prévue des contrats signés par les GEIQ en 2012 et 2013 (hors CDI), selon la nature du contrat

	2012		2013	
Nature du contrat	**Durée moyenne du contrat, en mois**	**Nombre de contrats**	**Durée moyenne du contrat, en mois**	**Nombre de contrats**
Contrat de professionnalisation	11,3	4310	11,4	4184
CDD (hors alternance)	2,3	437	1,7	579
Contrat d'apprentissage	21,1	319	23,3	347
CUI (1)	10,2	235	14,3	415
Ensemble des contrats GEIQ	**11,1**	**5301**	**11,4**	**5525**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*
(1) CUI-CIE, CUI-CAE et emplois d'avenir en 2013

2.1.2 Durée moyenne des contrats par secteur d'activité

L'analyse a été ici centrée sur les contrats de professionnalisation, afin de comparer les secteurs d'activité sur une même base. Elle montre que la durée des contrats de professionnalisation varie fortement selon le secteur d'activité (cf. le tableau ci-dessous). Il apparait notamment que le secteur de la propreté conclut des contrats sensiblement plus courts que l'ensemble des contrats signés par les GEIQ, avec 7,1 mois en 2013, soit 4,3 mois de moins que la moyenne des contrats de professionnalisation des GEIQ. A l'inverse, les contrats de professionnalisation signés par les secteurs agricole et les espaces verts et par le secteur du BTP sont plus longs que la moyenne des contrats de professionnalisation des GEIQ (12,3 mois pour le BTP, 14,1 mois pour l'agriculture et les espaces verts, contre 11,4 mois en moyenne en 2013).

[113] Le calcul de la durée du contrat porte sur la durée prévue lors de la signature, et non sur la durée effective.

Tableau 19 : Durée moyenne prévue des contrats de professionnalisation signés par les GEIQ, par secteur, en 2012 et 2013

	2012		2013	
Secteur d'activité	**Durée moyenne des contrats de professionnalisation, en mois**	**Nombre de contrats de professionnalisation**	**Durée moyenne des contrats de professionnalisation, en mois**	**Nombre de contrats de professionnalisation**
Agriculture et espaces verts	13,6	141	14,1	166
Agroalimentaire et logistique	11,7	412	12,7	90
BTP	11,1	1884	12,3	1905
Culture et sports	14,4	8	12,0	11
Hôtellerie restauration	19,1	23	10,9	46
Industrie	11,9	248	11,5	268
Multisectoriel	12,3	708	12,0	627
Propreté	8,4	599	7,1	692
Sanitaire et social	13,2	80	11,9	136
Transports	12,8	207	12,0	243
Ensemble des secteurs	**11,3**	**4310**	**11,4**	**4184**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

2.1.3 Comparaison de la durée moyenne du contrat de professionnalisation dans les GEIQ à la durée des contrats de professionnalisation dans leur ensemble

Si l'on considère les statistiques de la DARES présentées ci-dessous, on constate que les contrats de professionnalisation signés par les GEIQ sont plus courts en moyenne que les contrats de professionnalisation pris dans leur ensemble. Selon ces données, environ 80 % des contrats des GEIQ avaient une durée prévue inférieure ou égale à 12 mois en 2013, contre environ 65 % pour les contrats de professionnalisation dans leur ensemble.

Tableau 20 : Répartition des contrats de professionnalisation selon leur durée, pour les GEIQ et pour l'ensemble des contrats de professionnalisation

	2012		2013	
Durée des contrats de professionnalisation	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**
6 à 11 mois	43,8 %	53,2 %	43,8 %	48,9 %
12 mois	18,2 %	26,2 %	19,4 %	30,6 %
13 à 23 mois	33,2 %	19,6 %	32,2 %	18,9 %
24 mois	4,9 %	1,0 %	4,6 %	1,6 %
Nb de contrats sur lesquels l'analyse a porté	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : DARES, données Extrapro

2.2 La durée moyenne des formations

2.2.1 Durée moyenne des formations des salariés selon la nature des contrats

En guise de précaution méthodologique, précisons que l'analyse des durées de formation associée aux contrats a porté sur des données très partielles du CNCE-GEIQ. Ainsi, la durée de la formation n'était renseignée que pour 66 % des contrats en 2012, et 58 % en 2013. Ceci constitue une limite méthodologique très importante à l'analyse.

Sur ce champ partiel, la durée moyenne de formation indiquée par les GEIQ était de 350 heures environ pour les contrats de professionnalisation, et d'environ 800 heures pour les contrats d'apprentissage, comme en atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 21 : Durée moyenne des formations des salariés des GEIQ, par nature de contrat, 2012 et 2013

	2012		2013	
Nature du contrat	**Durée moyenne des formations (en heures)**	**Nombre de contrats où la variable était remplie**	**Durée moyenne des formations (en heures)**	**Nombre de contrats où la variable était remplie**
Contrat de professionnalisation	356	3118	342	2588
Contrat d'apprentissage	783	219	815	232

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

2.2.2 Durée moyenne des formations selon le secteur d'activité

La mission a procédé à une analyse de la durée de formation selon les secteurs d'activité des GEIQ, malgré les limites méthodologiques évoquées au paragraphe précédent (2.2.1).

Tableau 22 : Durée moyenne des formations des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ selon le secteur d'activité, 2012 et 2013

	2012			2013		
Secteur d'activité	**Nombre total de contrats**	**Taux de remplissage de la variable**	**Durée moyenne des formations**	**Nombre total de contrats**	**Taux de remplissage de la variable**	**Durée moyenne des formations**
Agriculture et espaces verts	141	84 %	557	166	75 %	540
Agroalimentaire et logistique	412	34 %	258	90	12 %	336
BTP	1884	81 %	351	1905	73 %	340
Culture et sports	8	88 %	771	11	82 %	1000
Hôtellerie restauration	23	13 %	1056	46	33 %	601
Industrie	248	72 %	338	268	38 %	324
Multisectoriel	708	72 %	422	627	47 %	403
Propreté	599	72 %	203	692	62 %	188
Sanitaire et social	80	69 %	462	136	55 %	482
Transports	207	72 %	495	243	54 %	403
Ensemble des secteurs	**4310**	**72 %**	**356**	**4184**	**62 %**	**342**

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Pour certains secteurs, comme le secteur de la culture et des sports, l'hôtellerie restauration, ou le secteur agroalimentaire et logistique, la fiabilité des données apparaît trop faible pour tirer des conclusions, le taux de renseignement de la variable ou le nombre de contrats étant trop faible. Malgré cela, on constate que les durées moyennes de formation varient notablement selon les secteurs d'activité. Les formations sont plus longues dans le secteur agricole, dans le secteur sanitaire et social, dans les transports et dans les GEIQ multisectoriels. A l'inverse, les formations sont nettement plus courtes dans le domaine de la propreté. On observe logiquement, dans une certaine mesure, une corrélation entre la durée du contrat et la durée de formation (par exemple pour la propreté et pour l'agriculture et les espaces verts).

2.2.3 Comparaison de la durée moyenne de formation des contrats de professionnalisation des GEIQ avec celle de l'ensemble des contrats de professionnalisation

Les statistiques produites par la DARES sur les contrats de professionnalisation montrent que les durées de formation des contrats des GEIQ sont plus courtes que la moyenne des contrats de professionnalisation : ainsi, en 2013, près de 75 % des contrats signés par les GEIQ contenaient moins de 500 heures de formation, contre environ 50 % pour les contrats de professionnalisation en général. Ceci s'explique notamment par le fait que les contrats de professionnalisation des GEIQ sont plus courts que la moyenne (cf. l'analyse menée dans la partie précédente). Le caractère plus court des contrats de professionnalisation et des formations suivies dans ce cadre par les salariés des GEIQ tiennent vraisemblablement pour partie au fait que les salariés en des GEIQ sont sensiblement moins diplômés que les salariés en contrat de professionnalisation dans leur ensemble, et donc plus portés à recevoir des formations courtes visant l'insertion en emploi.

Tableau 23 : Répartition des contrats de professionnalisation selon la durée de la formation en heures, 2012 et 2013

Durée de la formation	2012		2013	
	Ensemble des contrats de professionnalisation (en %)	**Contrats de professionnalisation des GEIQ (en %)**	**Ensemble des contrats de professionnalisation (en %)**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ (en %)**
Moins de 200 heures	6,6	7,0	5,7	10,2
200 à 499 heures	41,5	64,6	42,1	62,5
500 à 799 heures	24,2	24,2	26,0	21,7
800 heures et plus	27,6	4,3	26,2	5,6
Nombre de contrats sur lesquels l'analyse a porté	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : DARES, données Extrapro

2.3 Le mode de reconnaissance des qualifications

L'analyse statistique relative au mode de reconnaissance des qualifications comporte également des limites méthodologiques importantes. Les données produites par le CNCE-GEIQ sont en effet très partielles pour cette variable. Précisons que l'analyse des modes de reconnaissance des qualifications a porté sur les contrats terminés en 2012 et 2013, et non sur les entrées en 2012 et en 2013, à la différence des précédentes analyses. Cette analyse a été centrée sur les contrats de professionnalisation.

Pour ces contrats, le taux de remplissage de cette variable s'élevait à 69 % en 2012 et 75 % en 2013.

Tableau 24 : Répartition des contrats de professionnalisation des GEIQ selon le mode de reconnaissance de la qualification, 2012 et 2013

	2012		2013	
Mode de reconnaissance de la qualification	**Nombre de contrats**	**Répartition des contrats des GEIQ**	**Nombre de contrats**	**Répartition des contrats des GEIQ**
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP[114]	1129	42 %	1174	38 %
Certificat de qualification professionnelle (CQP)[115]	685	26 %	932	31 %
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrite au RNCP[116]	848	32 %	947	31 %

Source : CNCE-GEIQ, traitement missions

Ainsi, plus d'un tiers des contrats de professionnalisation signés par les GEIQ en 2013 préparaient à une certification ou qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (ce qui inclue notamment les diplômes d'Etat). Ce mode de reconnaissance a l'avantage d'être reconnu hors de la branche d'activité du GEIQ.

Un peu moins d'un tiers des formations associées aux contrats de professionnalisation des GEIQ sont reconnues par un certificat de qualification professionnelle (CQP), c'est-à-dire par des certifications créées et délivrées par les branches. Enfin, environ un tiers des contrats de professionnalisation des GEIQ préparent à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN). Ces dernières ne donnent pas lieu à un titre ou à un diplôme, mais elles permettent aux salariés d'accéder à un emploi de la profession.

Par ailleurs, les statistiques de la DARES tirées d'*Extrapro* sur le mode de reconnaissance des formations suivis par les bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans les GEIQ (cf. le tableau ci-dessous) témoignent du fait que les GEIQ signent, comparativement aux autres employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation, davantage de contrats préparant à des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN), et moins souvent à des certifications et qualifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles. Ceci s'explique certainement en partie par le niveau de qualification plus faible des salariés à l'entrée du contrat dans les GEIQ.

[114] Les certifications ou qualification enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comprennent les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat (bac professionnel, BTS..) et les diplômes ou titres créés par des organismes privés ou publics (université, chambres de commerce et d'industrie..), ainsi que certains certificats de qualification professionnelle.

[115] Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications créées et délivrées par les branches professionnelles, qui attestent d'une qualification propre à la branche professionnelle. Le CQP est pris en compte par les entreprises de la branche concernée pour le positionnement du titulaire dans la grille de classification des emplois, mais il n'est pas reconnu par l'Etat et ne peut être pris en compte à l'extérieur de la branche.

[116] Les classifications d'une convention collective nationale de branche sont des grilles de classement et de hiérarchisation des qualifications et des emplois de la profession.

Tableau 25 : Répartition des contrats de professionnalisation selon le mode de reconnaissance de la qualification, pour les contrats signés par les GEIQ et pour l'ensemble des contrats de professionnalisation signés en 2012 et 2013

	2012		2013	
Mode de reconnaissance de la qualification	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**	**Ensemble des contrats de professionnalisation**	**Contrats de professionnalisation des GEIQ**
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	64,3	41,6	66,4	44,7
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	14,9	24,6	12,8	12,2
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrite au RNCP	20,8	33,8	20,7	43,1
Nombre de contrats sur lesquels l'analyse a porté	*154 508*	*3 851*	*146 284*	*3 485*

Source : *DARES, données Extrapro*

Par ailleurs, ces statistiques mettent en lumière une diminution nette de la part des formations reconnues par certificat de qualification professionnelle (CQP) dernièrement, de 25 % en 2012 à 12 % en 2013, et corrélativement, une augmentation de la part des formations visant des qualifications reconnues dans les classifications des CCN. Cette évolution peut tenir pour partie au caractère incomplet des remontées de données dans *Extrapro* en 2013 et dans une moindre mesure en 2012. Cette évolution ne s'observe pas dans les statistiques du CNCE-GEIQ.

Cette divergence statistique, que la mission n'a pu expliquer, conforte la nécessité de développer et renforcer le suivi statistique du CNCE-GEIQ (cf. l'annexe n°9).

3 Analyse des resultats en matiere de rupture de contrat, d'acces a la qualification et d'insertion dans l'emploi a l'issue des contrats signes par les GEIQ

L'analyse statistique porte dans cette partie sur les contrats qui se sont achevés en 2012et en 2013[117], à la différence des parties précédentes dont l'analyse portait, sauf pour le mode de reconnaissance des qualifications, sur les entrées en 2012 et 2013.

Comme pour les précédentes variables, l'ensemble des données produites par le CNCE-GEIQ sont déclaratives et ont été remplies par les GEIQ. La qualité des données n'a donc pu être que très difficilement expertisée par la mission.

[117] Le champ des contrats est celui des contrats qui se sont effectivement achevés en 2012 et en 2013 (c'est-à-dire fondé sur la date effective de fin de contrat, et non sur la date prévisionnelle de fin de contrat).

Les données de la DARES qui ont été exploitées dans cette partie sont issues d'une enquête de la DARES auprès des sortants de contrats de professionnalisation, six mois après la sortie. Cette enquête sur l'insertion à six mois des anciens bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est menée en continu depuis octobre 2011. Les données transmises par la DARES se rapportent aux contrats arrivés à échéance entre mars et décembre 2011 (cf. l'encadré 1)[118].

Au sein des résultats de cette enquête, 690 observations portaient sur des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans des GEIQ. La taille relativement faible de cette échantillon, de même que l'existence éventuelle de certains biais dans les personnes qui ont accepté de répondre à l'enquête, limitent la portée des analyses se fondant de ces données. Cependant, l'échantillon des salariés de GEIQ observé à partir de cette source présente des caractéristiques proches de celles des salariés de GEIQ tels qu'ils sont repérés à partie de la base administrative *Extrapro*, ce qui suggère que cet échantillon ne souffre pas de biais important[119].

3.1 Les taux de rupture des contrats

Le taux de rupture des contrats désigne la part des contrats qui se sont interrompus avant terme, quel qu'en soit le motif (employeur, salarié, d'un commun accord).

3.1.1 Taux de rupture selon le type de contrat

Le taux de rupture des contrats signés par les GEIQ est très variable selon la nature du contrat, comme le montre le tableau ci-dessous. Seuls les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les CDD et les contrats uniques d'insertion ont été analysés pour le calcul du taux de rupture. En particulier, les CDI ont été exclus de l'analyse.

Tableau 26 : Taux de rupture des contrats des GEIQ selon le type de contrat, 2012 et 2013

	2012		2013	
Nature du contrat	**Taux de rupture**	**Nombre de contrats**	**Taux de rupture**	**Nombre de contrats**
Contrat de professionnalisation	31 %	3872	23 %	4095
Contrat d'apprentissage	30 %	223	26 %	304
CDD hors alternance	10 %	425	5 %	564
CUI (1)	21 %	242	30 %	293
Ensemble des contrats GEIQ	**28 %**	**4762**	**22 %**	**5256**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

(1) Y compris les emplois d'avenir dont le nombre de sorties en 2013 doit être très faible

[118] Les principaux résultats de cette enquête relative sont présentés dans la publication suivante : « Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011 », Dares Analyses n°033, avril 2014.

[119] Cet échantillon issu de cette enquête auprès des sortants de contrats en 2011 présente les caractéristiques suivantes, qui sont assez proches à celles des salariés embauchés par les GEIQ en 2012 tels qu'ils sont repérés dans *Extrapro* : 62 % de moins de 26 ans ; 81 % d'hommes ; 69 % de personnes d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat ; environ 68 % de demandeurs d'emploi avant la signature du contrat.

Pour chaque type de contrat, on observe des variations importantes entre 2012 et 2013 (à la baisse, sauf pour les CUI), qui compliquent l'analyse. Ces variations sont sans doute liées à l'évolution importante et atypique du champ des GEIQ compris dans les données entre 2012 et 2013. En effet, 10 GEIQ ont été délabellisés en 2014, et leurs données ne sont à ce titre pas incluses dans les données 2013. A l'inverse, 8 GEIQ sont entrés dans le réseau en 2014. Cette variation dans le périmètre contribue dans doute à l'évolution des taux de rupture observés entre 2012 et 2013 (-6 points).

Ainsi, le taux de rupture des contrats de professionnalisation s'élevait en 2012 à 31 %, contre 23 % en 2013. Dans le même temps, les taux de rupture des contrats d'apprentissage diminuaient également, mais dans une moindre mesure, passant de 30 % en 2012 à 26 % en 2013. Le taux de rupture le plus faible s'observe pour les CDD qui sont il est vrai de durée plus courte : il a diminué de 10 à 5 % entre 2012 et 2013. Enfin, à l'inverse, les taux de rupture des contrats uniques d'insertion (y compris les emplois d'avenir à partir de 2013) ont augmenté entre 2012 et 2013, passant de 21 à 30 %.

Comme pour l'étude des précédentes variables, la suite de l'analyse sur les taux de rupture a été centrée sur les contrats de professionnalisation, largement majoritaires au sein des GEIQ. En effet, l'analyse des contrats de professionnalisation donnait davantage de cohérence à la comparaison intersectorielle.

3.1.2 Taux de rupture des contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité

Le taux de rupture des contrats varie nettement selon le secteur d'activité des GEIQ, comme en atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 27 : Taux de rupture des contrats de professionnalisation des GEIQ selon le secteur d'activité, 2012 et 2013

	2012		2013	
Secteur d'activité	**Taux de rupture**	**Nombre de contrats**	**Taux de rupture**	**Nombre de contrats**
Agriculture et espaces verts	20 %	148	26 %	151
Agroalimentaire et logistique	56 %	403	38 %	76
BTP	27 %	1753	22 %	1930
Culture et sports	22 %	9	0 %	8
Hôtellerie restauration	60 %	42	45 %	42
Industrie	21 %	191	14 %	272
Multisectoriel	32 %	525	26 %	649
Propreté	29 %	557	25 %	689
Sanitaire et social	22 %	49	21 %	71
Transports	26 %	195	21 %	207
Ensemble des secteurs	**31 %**	**3872**	**23 %**	**4095**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Les données du secteur de la culture et des sports n'ont pas été analysées, en raison d'un échantillon jugé trop restreint.

Ainsi, les taux de rupture sont nettement supérieurs à la moyenne des GEIQ dans les secteurs de l'agroalimentaire et de la logistique ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, avec des taux proches ou supérieurs à 40 % en 2013 (contre 23 % en moyenne). Les taux de rupture des GEIQ multisectoriels sont également légèrement supérieurs à la moyenne. A l'inverse, les taux de rupture des contrats les plus faibles sont observés dans les secteurs du sanitaire et social (un peu plus de 20 %) et de l'industrie (21 % en 2012 et 14 % en 2013). Les taux de rupture des contrats signés dans les GEIQ des secteurs des transports et du BTP sont aussi légèrement inférieurs à la moyenne des GEIQ en 2013.

De telles variations sectorielles sont cohérentes avec les analyses de la DARES portant sur l'ensemble des bénéficiaires de contrats de professionnalisation sortis de contrats en 2011.

A l'exception des secteurs de l'agriculture et des espaces verts, l'ensemble des secteurs accusent une baisse des taux de rupture entre 2012 et 2013.

3.1.3 Dispersion des taux de rupture des contrats de professionnalisation selon les GEIQ, par secteur d'activité

Le graphique présenté ci-dessous présente la dispersion sectorielle des taux de ruptures des contrats de professionnalisation.

Graphique 3 : Dispersion des taux de rupture des contrats de professionnalisation, par secteur d'activité, en 2013 (max, min et médiane de la série)

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission;*
Note : les GEIQ employant moins de 5 salariés inclus ont été retirés de l'analyse.
*Agriculture et espaces verts
** Autres : agroalimentaire, logistique, culture, hôtellerie-restauration, sanitaire et social
Lecture : au sein de la série relative aux secteurs de l'agriculture et des espaces verts, le GEIQ qui présente le taux de rupture des contrats de professionnalisation le plus élevé a obtenu un taux de rupture de 31 % en 2013. A l'inverse, le GEIQ dont le taux de rupture a été le plus faible a présenté un taux de rupture de 13 %. La médiane de la série de données relative aux GEIQ du secteur de l'agriculture et des espaces verts s'établit à 26 %, c'est-à-dire que 50 % des GEIQ de ces secteurs ont un taux de rupture inférieur à 26 %.

Ce graphique met en exergue la très forte dispersion des taux de rupture des GEIQ dans la plupart des secteurs. Cette dispersion est particulièrement forte pour les GEIQ multisectoriels (de 12 % à 83 %, avec une médiane à 26 %), ce qui est sans doute lié à la diversité des activités concernées. Il en va de même pour le secteur *autres*, qui regroupe l'agroalimentaire, la logistique, le secteur de la culture et des sports, l'hôtellerie-restauration et le sanitaire et social). Au-delà de ces deux secteurs particuliers, la dispersion est supérieure à 40 points dans les secteurs du BTP (de 0 à 43 %), de la propreté (de 8 à 52 %) et du transport (de 4 à 49 %). Elle est légèrement plus faible dans le secteur de l'industrie, avec 37 points (de 5 à 42 %), et sensiblement plus faible dans l'agriculture, avec 18 points (de 13 à 31 %). On ne peut exclure que cette forte dispersion reflète pour partie une certaine fragilité des données dans certains cas.

3.1.4 Comparaison des taux de rupture des contrats de professionnalisation des GEIQ avec ceux des contrats de professionnalisation dans leur ensemble

Selon les données de la DARES portant sur les sortants de contrats en 2011, les taux de rupture des contrats de professionnalisation des GEIQ étaient légèrement supérieurs à ceux de l'ensemble des contrats de professionnalisation, avec 16 % de taux de rupture contre 14 % dans l'ensemble. Compte-tenu du niveau de formation sensiblement inférieur des salariés des GEIQ par rapport à l'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation, cet écart semble témoigner d'une performance relative honorable pour les GEIQ.

Il convient de noter que le taux de rupture produit par la DARES (16 %) diverge sensiblement des taux calculés à partir des données du CNCE-GEIQ (entre 23 et 31 % pour 2012 et 2013). Ceci s'explique notamment par des différences dans la collecte de données : tandis que les données du CNCE-GEIQ sont issues de déclarations des GEIQ, les données de la DARES sont issues d'une enquête auprès des salariés, six mois après la fin du contrat. On ne peut exclure en outre que le faible échantillon portant sur les salariés des GEIQ tiré de cette enquête soit affecté de biais, voire qu'il existe certains biais de réponse dans les populations qui répondent à l'enquête dans son ensemble (même si la DARES effectue des redressements statistiques en fonction de la population *mère* pour fiabiliser les résultats globaux).

Le tableau ci-dessous permet d'analyser les taux de rupture en fonction des caractéristiques des bénéficiaires. Cependant, compte-tenu de la faiblesse de l'échantillon concernant les contrats des GEIQ, il serait délicat de tirer des conclusions fines de cette analyse, qui fournit plutôt des données indicatives.

Tableau 28 : Taux de rupture des contrats de professionnalisation des GEIQ et pour l'ensemble des contrats de professionnalisation, analyse selon les caractéristiques des bénéficiaires, 2011

Caractéristique des bénéficiaires	Taux de rupture des CP des GEIQ selon les caractéristiques des bénéficiaires, en %	Taux de rupture des CP dans leur ensemble selon les caractéristiques des bénéficiaires
Niveau de formation à l'entrée		
Bac et plus	12	13
Inferieur au Bac	18	17
Sexe		
Homme	17	13
Femme	15	15
Âge entrée		
Moins de 26	16	14
26 et plus	17	13
Situation avant l'entrée		
Chômage	16	16
Emploi (aidé ou non)	14	13
Inactivité	n.s*	22
Formation	n.s*	13
Ensemble des salariés	**16**	**14**

Source : *DARES, enquête « Six mois après un contrat de professionnalisation »*
*: non significatif (échantillon trop réduit)

A titre de comparaison également, selon la DARES, les ruptures précoces de contrat concernaient 28 % des sortants d'ETTI et 20 % des ACI, qui étaient entrés en contrat entre septembre et décembre 2010[120]. En 2012, dans le secteur non marchand, 17 % des sortants de CUI-CAE auraient rompu leur contrat avant son terme.[121] Même s'il convient d'être prudent dans ces comparaisons, car les données sont obtenues à partir de collectes différentes, et car elles ne portent pas sur les mêmes années, le taux de rupture moyen des contrat de professionnalisation des GEIQ (16 %) semble inférieur ou proche de celui des sortants de CUI-CAE, et inférieurs à celui des salariés des ETTI et ACI.

3.2 Les taux d'accès à la qualification

Le taux d'accès à la qualification s'entend ici comme la part des salariés qui, à l'issue du contrat, a obtenu la qualification visée au début du contrat. Cette variable n'est donc pertinente que pour les contrats qui par nature visent une qualification. L'analyse a donc été centrée sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Dans ses analyses, le CNCE-GEIQ retire du calcul du taux de qualification les contrats rompus avant terme, à la différence de la DARES qui conserve les contrats rompus avant terme. Il convient également de noter que dans les données du CNCE-GEIQ, la variable relative aux taux de qualification n'est pas parfaitement renseignée (à 91 % en 2012 et 2013, pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage) ; ce taux s'élève à 98 % lorsqu'on exclut les contrats rompus avant terme. Ceci renvoie sans doute au fait que les GEIQ n'ont pas toujours connaissance de l'obtention ou non de sa qualification par le salarié lorsque le contrat a été rompu avant terme.

[120] « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique: Profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses N°020, mars 2014.
[121] « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012? », Dares Analyses N°071, septembre 2014.

Ainsi, la mission a présenté les taux de qualification selon les deux méthodes de calcul dans un premier temps (3.2.1), puis a privilégié une analyse du taux de qualification en excluant les contrats rompus avant terme pour l'analyse sectorielle et pour l'analyse de la dispersion de la variable selon les GEQ d'un même secteur.

3.2.1 Taux d'accès à la qualification selon la nature du contrat

Le tableau présenté ci-dessous expose les taux d'accès à la qualification des salariés des GEIQ en 2012 et en 2013, selon les deux méthodes de calcul possibles (avec ou sans contrats rompus avant terme).

Tableau 29 : Taux de qualification pour les contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage des GEIQ ayant pris fin en 2012 et en 2013

	Nature du contrat	**Contrat de professionnalisation**	**Contrat d'apprentissage**
2012	Nombre total de contrats (sans les contrats rompus avant terme)	2644	157
	Taux de qualification (sans les contrats rompus avant terme)	**82 %**	**79 %**
	Nombre total de contrats, y compris les contrats rompus avant terme	3559	208
	Taux de qualification (y compris les contrats rompus avant terme)	**63 %**	**62 %**
2013	Nombre total de contrats (sans les contrats rompus avant terme)	3063	222
	Taux de qualification (sans les contrats rompus avant terme)	**79 %**	**82 %**
	Nombre total de contrats, y compris les contrats rompus avant terme	3702	282
	Taux de qualification (y compris les contrats rompus avant terme)	**67 %**	**68 %**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ainsi, les taux de qualification des salariés des GEIQ en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage s'élèvent à environ 80 % en 2012 et en 2013, lorsqu'on ne prend pas en compte les contrats rompus avant terme. Lorsque l'on inclue ces derniers, les taux de qualification des salariés des GEIQ s'élèvent à 62-63 % en 2012, et 67-68 % en 2013.

3.2.2 Taux d'accès à la qualification selon le secteur d'activité

Pour l'analyse sectorielle des taux d'accès à la qualification, qui a porté sur les contrats de professionnalisation uniquement, la méthode de calcul retenue a consisté à exclure les contrats rompus avant terme.

Tableau 30 : Taux de qualification des contrats de professionnalisation des GEIQ en 2012 et 2013, calculé en retirant de la base les contrats rompus avant terme

	2012		2013	
	Taux de qualification	**Nombre de contrats**	**Taux de qualification**	**Nombre de contrats**
Agriculture et espaces verts	82 %	116	61 %	108
Agroalimentaire et logistique	91 %	178	89 %	47
BTP	79 %	1247	79 %	1448
Culture et sports	14 %	7	100 %	8
Hôtellerie restauration	53 %	17	91 %	23
Industrie	90 %	150	87 %	223
Multisectoriel	85 %	352	78 %	475
Propreté	80 %	396	75 %	513
Sanitaire et social	86 %	37	84 %	55
Transports	99 %	144	92 %	163
Ensemble des secteurs	**82 %**	**2644**	**79 %**	**3063**

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

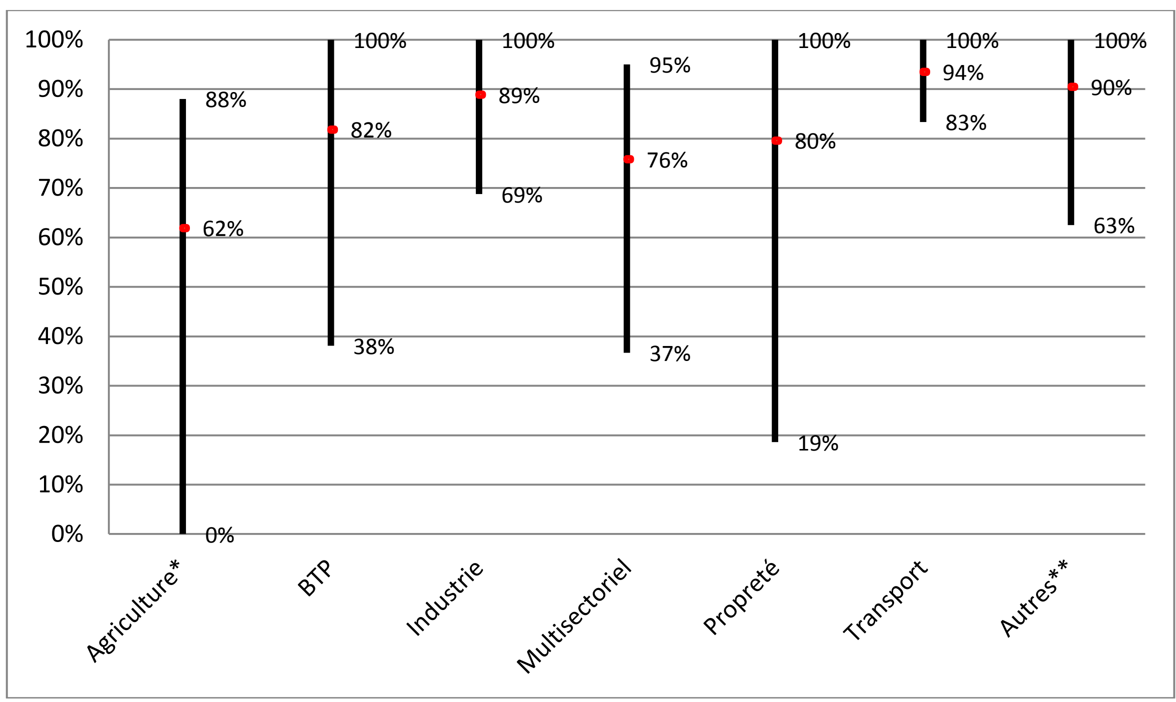
Soulignons que pour les secteurs de la culture et des sports, et l'hôtellerie-restauration, l'échantillon est trop réduit pour que le calcul soit significatif.

Selon ces données, les taux de qualification sont supérieurs à la moyenne des contrats de professionnalisation des GEIQ dans le secteur des transports, dans le secteur agroalimentaire et logistique, dans l'industrie et dans le secteur sanitaire et social. A l'inverse, les taux de qualification sont inférieurs dans le secteur de la propreté et, pour 2013, dans le secteur de l'agriculture et des espaces verts. Le secteur du BTP présente des taux très proche de la moyenne (ce qui s'explique notamment par le fait qu'il représente près de 50 % des contrats des GEIQ).

3.2.3 Dispersion sectorielle des taux de qualification des contrats de professionnalisation des GEIQ

Le graphique présenté ci-dessous présente la dispersion intra-sectorielle, selon les GEIQ, des taux d’accès à la qualification des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ, par secteur.

Graphique 4 : Dispersion intra-sectorielle des taux de qualification des contrats de professionnalisation, par GEIQ, en 2013 (le calcul exclue les contrats rompus avant terme): minimum, maximum et médiane et la série



Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Note : les GEIQ employant moins de 5 salariés inclus ont été retirés de l'analyse.

*Agriculture et espaces verts

** Autres : agroalimentaire, logistique, culture, hôtellerie-restauration, sanitaire et social

Lecture : parmi les GEIQ de l'industrie, celui pour lequel le taux d'accès à la qualification des salariés est le plus élevé présente un taux de qualification de 100 %, tandis que celui dont le taux de qualification est le plus faible présente un taux de 69 %. La médiane de la série s'établit à 89 %.

Les secteurs de l'agriculture, du BTP, de la propreté, ainsi que les GEIQ multisectoriels ont une dispersion particulièrement forte. Ceci s'explique probablement par le fait qu'un ou plusieurs GEIQ présentent des taux de qualification faibles ou très faibles. On peut s'interroger sur la qualité des données du secteur de l'agriculture et des espaces verts, notamment pour le GEIQ présentant un taux de 0 % de qualification. Des erreurs de saisie des données ne peuvent être exclues. Les secteurs de l'industrie et des transports sont plus homogènes, avec une dispersion respectivement de 31 points et 17 points.

3.2.4 Comparaison des taux d'accès à la qualification des salariés en contrats de professionnalisation des GEIQ à l'ensemble des salariés en contrats de professionnalisation

Cette comparaison s'appuie sur les statistiques de la DARES sur les contrats de professionnalisation, issues de l'enquête "Six mois après un contrat de professionnalisation". Par rapport à la définition du taux d'accès à la qualification utilisée par la DARES dans ses études statistiques, on précise que le taux de qualification désigne ici le succès total à la qualification tel que les salariés enquêtés peuvent l'indiquer (les qualifications partiellement acquises ne sont pas incluses).

Le taux d'accès à la qualification des contrats de professionnalisation des GEIQ s'élève à 66 %, contre 71 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation. Ce taux est proche du taux calculé à partir des données du CNCE-GEIQ (lorsqu'on inclut les ruptures de contrat, comme le fait la DARES), qui s'élevait à 63 % en 2012 et 67 % en 2013.

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine d'un taux de qualification plus faible pour les salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ, tels que le niveau de formation initiale plus faible ou la structure sectorielle des GEIQ. Une analyse plus fine de ces facteurs explicatifs n'a cependant pu être menée *toutes choses égales par ailleurs*.

Les données relatives au taux de qualification selon les caractéristiques des bénéficiaires présentées dans le tableau ci-dessous, doivent être considérées comme indicatives seulement pour les salariés des GEIQ, compte tenu de la faiblesse de l'échantillon issu de l'enquête.

Tableau 31 : Taux de qualification des contrats de professionnalisation des GEIQ et pour l'ensemble des contrats de professionnalisation, analyse selon les caractéristiques des bénéficiaires, 2011

	Taux de qualification des CP des GEIQ selon les caractéristiques des bénéficiaires, en %	**Taux de qualification de l'ensemble des CP selon les caractéristiques des bénéficiaires, en %**
Niveau de formation à l'entrée		
Bac et plus	71	73
Inferieur au Bac	65	67
Sexe		
Hommes	66	72
Femmes	68	71
Âge à l'entrée		
Moins de 26 ans	67	71
26 ans et plus	65	72
Situation avant l'entrée		
Chômage	65	69
Emploi (aidé ou non)	69	72
Inactivité	n.s	63
Formation	n.s	73
Ensemble des salariés	**66**	**71**

Source : *DARES, enquête "Six mois après un contrat de professionnalisation »*
**: non significatif (échantillon trop réduit)*
Lecture: 71 % des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ qui avaient un niveau de formation inférieur au bac à l'entrée du contrat ont obtenu totalement leur qualification. Ce taux s'élève à 73 % pour l'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation qui avaient un niveau de formation inférieur au bac à l'entrée du contrat.

3.3 Les taux d'insertion dans l'emploi

Le taux d'accès à l'emploi regroupe ici les emplois *durables* (contrats de travail de plus de six mois, CDI, CDD ou intérim), les emplois non durables (contrats de travail de moins de six mois, CDD ou intérim), et les emplois aidés (contrats uniques d'insertion et contrats d'alternance). Les autres sorties (chômage, retour en formation, inactivité) sont également présentées dans cette partie.

Comme pour les autres variables, deux sources de données ont été utilisées pour mesurer les taux d'accès à l'emploi : celles du CNCE-GEIQ et celles de la DARES. Comme pour le calcul des taux de qualification, la DARES inclue les contrats rompus avant terme dans sa base de calcul des taux de sortie vers l'emploi. Cependant, dans les données du CNCE-GEIQ, les sorties sont mal renseignées pour les contrats rompus avant terme : ainsi, la variable *sortie* est renseignée à 70 % environ si l'on inclue les contrats rompus avant terme, contre près de 95 % si on retire les contrats rompus avant terme de la base. C'est pourquoi dans un premier temps, les deux modes de calcul ont été présentés pour l'exploitation des données du CNCE-GEIQ (3.3.1), puis la mission a retenu le second mode de calcul (sans les ruptures), afin d'analyser des données les plus complètes possibles.

3.3.1 Taux d'insertion dans l'emploi tous contrats confondus

L'analyse des taux d'insertion dans l'emploi des salariés des GEIQ s'appuie sur le tableau ci-dessous.

Tableau 32 : Situation à la sortie des bénéficiaires de contrats dans les GEIQ, tous contrats confondus, en 2012 et 2013

	2012		2013	
Nature de la sortie	**Répartition des contrats (sans inclure les ruptures)**	**Répartition des contrats (en incluant les ruptures)**	**Répartition des contrats (sans inclure les ruptures)**	**Répartition des contrats (en incluant les ruptures)**
Emploi durable	44 %	32 %	41 %	32 %
Emploi non durable	13 %	9 %	13 %	10 %
Emploi en contrat aidé (yc alternance)	13 %	10 %	16 %	13 %
Total emploi	**70 %**	**51 %**	**70 %**	**55 %**
Chômage	14 %	10 %	13 %	11 %
Retour en formation hors contrat en alternance	1 %	1 %	2 %	2 %
Autre (dont inactivité)	9 %	7 %	7 %	6 %
Inconnu	6 %	31 %	7 %	27 %
Nombre de contrats total	*3456*	*4821*	*4131*	*5294*

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Ainsi, on constate que le taux d’accès à l'emploi des salariés des GEIQ en sortie de contrat est de 70 % pour les salariés sortis en 2012 et en 2013, si on exclue les contrats rompus avant terme (ce taux s'établit à un peu plus de 50 % en les incluant, mais le taux de non réponse est alors d'environ 30 %). Ce taux d’accès à l’'emploi de 70 % se décompose comme suit : plus de 40 % d'emploi durable, près de 15 % d'emploi non durable, et environ 15 % d'emploi en contrat aidé. Les salariés qui ne sont pas en emploi sont le plus souvent au chômage (près de 15 % des sorties en 2012 et 2013), et près de 10 % sont en inactivité. 1 à 2 % des salariés retournent en formation (hors alternance). Enfin, 6 à 7 % des sorties ne sont pas renseignées.

3.3.2 Taux d'insertion dans l'emploi selon la nature du contrat

A partir des données du CNCE-GEIQ, la nature de la sortie a été étudiée pour les quatre principaux types de contrats conclus par les GEIQ: les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les CDD et les contrats uniques d'insertion (cf. le tableau ci-dessous).

Tableau 33 : Situation à la sortie des salariés des GEIQ après leur contrat, selon la nature du contrat, 2012 et 2013

	2012				2013			
Nature de la sortie	**Contrat de professionnalisation**	**Contrat d'apprentissage**	**CDD hors alternance**	**CUI**	**Contrat de professionnalisation**	**Contrat d'apprentissage**	**CDD hors alternance**	**CUI**
Emploi durable	47 %	43 %	23 %	34 %	45 %	32 %	20 %	37 %
Emploi non durable	12 %	13 %	21 %	6 %	12 %	11 %	17 %	13 %
Emploi en contrat aidé (yc alternance)	12 %	24 %	17 %	11 %	14 %	30 %	25 %	14 %
Total emploi	**72 %**	**80 %**	**61 %**	**50 %**	**71 %**	**73 %**	**63 %**	**64 %**
Chômage	13 %	14 %	15 %	23 %	14 %	12 %	13 %	14 %
Retour en formation hors contrat en alternance	1 %	3 %	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	0 %
Autre (dont inactivité)	9 %	2 %	9 %	24 %	7 %	3 %	12 %	4 %
Inconnu	5 %	2 %	14 %	2 %	5 %	10 %	11 %	18 %
Nombre de contrat total	*2683*	*157*	*383*	*190*	*3139*	*224*	*536*	*205*

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*

Selon ces données, les taux de sortie vers l'emploi sont plus élevés pour les contrats d'apprentissage (80 % en 2012, 73 % en 2013) et pour les contrats de professionnalisation (72 % en 2012 et 71 % en 2011). Le taux d'accès à l'emploi durable est toutefois supérieur pour les contrats de professionnalisation (47 % en 2012 et 45 % en 2013, contre 43 % et 32 % pour les contrats d'apprentissage). Le taux d'accès à l'emploi en contrat aidé est relativement élevé pour les contrats d'apprentissage (24 et 30 % pour les deux années), , tandis qu'il s'élève à 12-14 % pour les contrats de professionnalisation. Les taux de sortie vers le chômage à la sortie de ces deux types de contrat sont proches, de l'ordre de 13-14 %. Enfin, soulignons que l'inactivité est plus fréquente chez les salariés à l'issue d'un contrat de professionnalisation (9 % en 2012, 7 % en 2013 contre 2 à 3 % pour les salariés à l'issue d'un contrat d'apprentissage), tandis que le taux de non réponse apparait élevé pour les contrats d'apprentissage en 2013 (10 %).

Les taux d'accès à l'emploi à l'issue des CDD et des contrats uniques d'insertion est plus faible, un peu supérieur à 60 % pour les CDD, et compris entre 50 et 65 % l'issue des CUI. Soulignons que les taux d'accès à l'emploi durable sont faibles pour les CDD (un peu plus de 20 %, contre environ 35 % pour les CUI), ce qui est compensé par un taux d'accès aux contrats aidés relativement élevé, probablement une grande partie d'alternance pour les GEIQ) de 17 à 25 %. Ces taux d'accès à l'emploi plus faibles s'expliquent notamment par le fait que les taux de non réponse sont élevés pour les CDD ou les CUI (plus de 10 % pour les CDD, 18 % en 2013 pour les CUI), et, ponctuellement, les taux de sortie vers l'inactivité sont significatifs (23 % pour les CUI en 2012). Les taux de sortie vers le chômage à l'issue de ces contrats sont situés entre 12 et 15 %, sauf pour les CUI en 2012 (23 %).

3.3.3 Taux d'insertion dans l'emploi selon le secteur d'activité

L'analyse des taux d'insertion dans l'emploi selon le secteur d'activité, présentée dans les tableaux ci-dessous, relatifs respectivement aux sorties de contrats de 2012 et 2013, ne porte que sur les contrats de professionnalisation, pour plus de cohérence dans les comparaisons.

Tableau 34 : Nature de la sortie des contrats de professionnalisation des GEIQ, selon le secteur d'activité, 2012

Secteur d'activité	Emploi durable	Emploi non durable	Emploi en contrat aidé*	Total emploi	Chômage	Retour en formation **	Autre (dont inactivité)	Inconnu	*Nombre de contrats*
Agriculture et espaces verts	38 %	22 %	15 %	**75 %**	8 %	3 %	11 %	4 %	*119*
Agroalimentaire et logistique	55 %	14 %	4 %	**74 %**	1 %	2 %	21 %	2 %	*179*
BTP	42 %	13 %	16 %	**70 %**	15 %	0 %	7 %	8 %	*1276*
Culture et sports	14 %	86 %	0 %	**n.s**	0 %	0 %	0 %	0 %	*7*
Hôtellerie restauration	59 %	0 %	0 %	**59 %**	6 %	6 %	18 %	12 %	*17*
Industrie	56 %	15 %	3 %	**73 %**	19 %	1 %	7 %	0 %	*150*
Multisectoriel	57 %	8 %	10 %	**74 %**	14 %	1 %	6 %	4 %	*355*
Propreté	42 %	8 %	17 %	**66 %**	16 %	3 %	14 %	2 %	*398*
Sanitaire et social	50 %	11 %	16 %	**76 %**	0 %	5 %	8 %	11 %	*38*
Transports	81 %	10 %	1 %	**92 %**	1 %	0 %	6 %	2 %	*144*
Ensemble des secteurs	**47 %**	**12 %**	**12 %**	**72 %**	**13 %**	**1 %**	**9 %**	**5 %**	***100 %***
Nombre de contrats	*1273*	*318*	*335*	***1926***	*348*	*32*	*241*	*136*	*2683*

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*
** Les contrats aidés incluent les contrats d'alternance.*
*** La catégorie "retour en formation" n'inclue pas les contrats d'alternance.*
Lecture : à l'issue d'un contrat de professionnalisation dans le secteur du BTP, 42 % des salariés étaient en emploi durable, 13 % en emploi non durable (inférieur à 6 mois), 16 % en contrat aidé, 15 % au chômage, 7 % en inactivité, tandis que la nature de la sortie n'était pas renseignée pour 8 % des contrats.

Tableau 35 : Nature de la sortie des contrats de professionnalisation des GEIQ, selon le secteur d'activité, 2013

Secteurs d'activité	Emploi durable	Emploi non durable	Emploi en contrat aidé*	Total emploi	Chômage	Retour en formation**	Autre (dont inactivité)	Inconnu	*Nombre de contrats*
Agriculture et espaces verts	39 %	11 %	23 %	**74 %**	8 %	3 %	7 %	8 %	*184*
Agroalimentaire et logistique	55 %	15 %	6 %	**75 %**	0 %	4 %	17 %	4 %	*53*
BTP	36 %	15 %	18 %	**69 %**	15 %	1 %	8 %	7 %	*2093*
Culture et sports	37 %	5 %	9 %	**50 %**	1 %	0 %	2 %	47 %	*129*
Hôtellerie restauration	72 %	0 %	0 %	**72 %**	10 %	0 %	7 %	10 %	*29*
Industrie	67 %	7 %	3 %	**77 %**	13 %	3 %	3 %	4 %	*261*
Multisectoriel	42 %	16 %	16 %	**74 %**	13 %	4 %	7 %	3 %	*624*
Propreté	33 %	9 %	20 %	**62 %**	18 %	3 %	11 %	6 %	*528*
Sanitaire et social	48 %	3 %	14 %	**65 %**	5 %	8 %	9 %	14 %	*66*
Transports	76 %	9 %	1 %	**87 %**	5 %	1 %	4 %	3 %	*164*
Ensemble des secteurs	**41 %**	**13 %**	**16 %**	**70 %**	**13 %**	**2 %**	**7 %**	**7 %**	***100 %***
Nombre de contrats	*1697*	*529*	*661*	***2887***	*557*	*88*	*303*	*296*	*4131*

Source : *CNCE-GEIQ, traitement mission*
** Les contrats aidés incluent les contrats d'alternance.*
*** La catégorie "retour en formation" n'inclue pas les contrats d'alternance.*

Précisons tout d'abord que les chiffres relatifs aux secteurs de la culture et des sports et l'hôtellerie-restauration ne doivent pas être considérés, car les échantillons étaient trop réduits ou trop parcellaires (près de 50 % de non réponse pour la culture en 2013). De même, les résultats du secteur sanitaire et social sont difficiles à interpréter, car très variables (76 % de taux de sortie vers l'emploi en 2013, mais 65 % en 2012). Ceci peut être lié à la taille limitée de l'échantillon (moins de 100 contrats).

Selon les données présentées dans les tableaux ci-dessus, les taux d'emploi à l'issue des contrats de professionnalisation sont les plus élevés dans les GEIQ du secteur des transports, avec un taux de 92 % en 2012 et 87 % en 2013. L'emploi durable y est particulièrement fréquent, avec des taux supérieurs à 75 % en 2012 et 2013.

Les taux d’accès à l'emploi sont également élevés, de l'ordre de 75 % en 2012 et en 2013, dans les GEIQ multisectoriels, ainsi que dans les secteurs de l'industrie, l'agroalimentaire et de la logistique et de l'agriculture et des espaces verts. Pour les GEIQ de l'agriculture et des espaces verts, le taux d'accès à l'emploi durable est toutefois inférieur à la moyenne des GEIQ (moins de 40 %, contre une moyenne de 47 % en 2012 et 41 % en 2013). A l'inverse, le taux d'accès à l'emploi durable est très supérieur à la moyenne dans l'industrie (56 % en 2012, soit +9 points par rapport à la moyenne en 2012, et 67 % en 2013, soit +16 points par rapport à la moyenne). C'est également le cas dans les secteurs agroalimentaire et logistique.

A contrario, les taux d'accès à l'emploi sont plus faibles dans le secteur de la propreté, avec 66 % d'accès à l'emploi en 2012 et 62 % en 2013. En son sein, l'accès à l'emploi durable est également peu élevé (42 % en 2012 et 33 % en 2013). Un des facteurs d'explication réside certainement dans le fait que les GEIQ de la propreté emploient des publics moins qualifiés. Les pratiques des entreprises du secteur (recours à l'intérim, importance du temps partiel) participent également certainement à ce résultat plus faible.

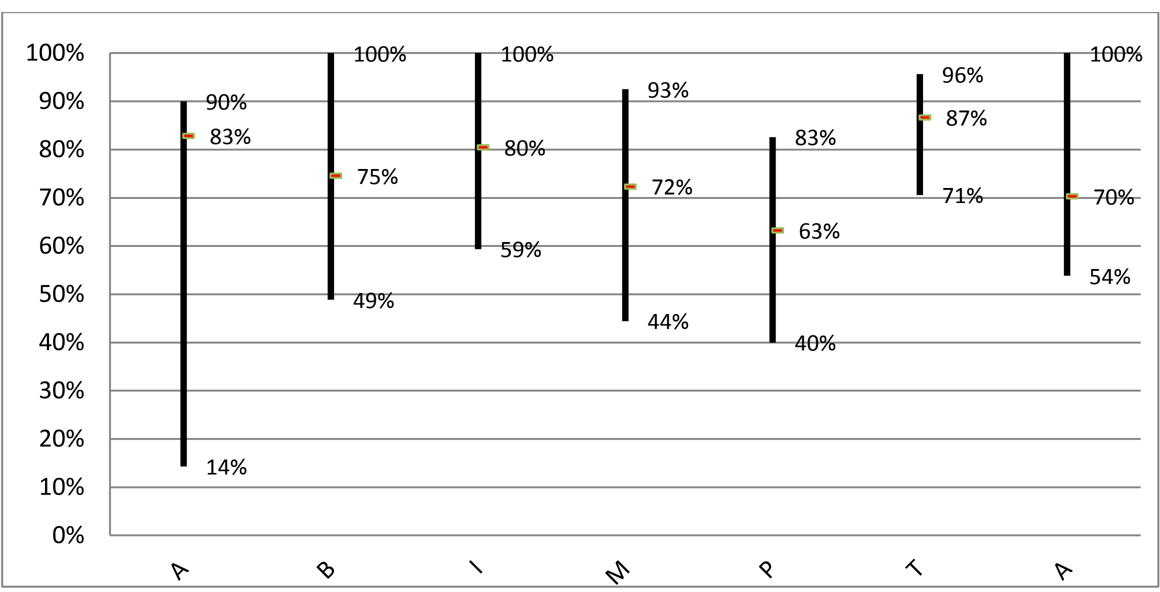
En matière de taux d'accès à l'emploi, le BTP a des résultats très légèrement inférieurs à la moyenne des contrats des GEIQ (70 % et 69 % en 2012 et 2013, soit -2 points et -1 point); l'emploi durable y est également moins représenté que la moyenne (-5 points en 2012 et 2013). Précisons toutefois que le taux de non réponse est élevé pour ce secteur (7 à 8 %), ce qui obère les résultats en matière d'emploi.

Les taux de sortie vers le chômage à l'issue des contrats de professionnalisation sont les plus élevés dans les GEIQ des secteurs de la propreté (16 à 18 %), du BTP (15 %), de l'industrie (13 à 17 %), et dans les GEIQ multisectoriels (13-14 %).

3.3.4 Dispersion intra-sectorielle des taux de sortie vers l'emploi des contrats de professionnalisation des GEIQ

Le graphique présenté ci-dessous présente la dispersion intra-sectorielle des taux de sortie vers l'emploi (y compris emploi aidé) des GEIQ. L'analyse porte sur les contrats de professionnalisation en 2013.

Graphique 5 : Dispersion des taux de sortie vers l'emploi des contrats de professionnalisation des GEIQ, par secteur d'activité, en 2013 (le calcul exclue les contrats rompus avant terme): minimum, maximum et médiane et la série



Source : *données CNCE-GEIQ, traitement mission*

**Agriculture et espaces verts*

*** Autres : agroalimentaire, logistique, culture, hôtellerie-restauration, sanitaire et social*

Lecture : dans le secteur du transport, le GEIQ présentant le taux de sorties vers l'emploi le plus élevé avait un taux de 96 % ; à l'inverse, le GEIQ qui avait le plus faible taux de sortie vers l'emploi présentait un taux de 71 %. La médiane de la série s'établissait en 2013 à 87 %, c'est-à-dire que 50 % des GEIQ du secteur des transports présentait un taux supérieur (inférieur) à 87 %.

Ce graphique met en lumière la très forte dispersion des taux de sorties dans l'emploi du secteur de l'agriculture (ce qui est lié au fait qu'un GEIQ présente un taux très faible de 14 %). La dispersion est également forte dans le secteur du BTP, de l'ordre de 50 points, dans l'industrie (41 points) et dans les *autres secteurs* (46 points). Le secteur le plus homogène est celui des transports, avec une dispersion de 25 points.

3.3.5 Comparaison aux taux de sortie vers l'emploi des contrats de professionnalisation dans leur ensemble, des contrats aidés et des SIAE

Afin de comparer les résultats des GEIQ en matière de taux de sortie à l'emploi, avec ceux d'autres structures ou d'autres contrats, des données produites par la DARES ont été exploitées par la mission. Celles-ci sont issues d'enquêtes, à la fois pour les résultats des contrats de professionnalisation, des contrats aidés et des SIAE. On rappelle que la méthode de calcul de la DARES inclue les contrats rompus avant terme.

3.3.5.1 Comparaison aux contrats de professionnalisation dans leur ensemble

Rappelons également que les méthodes de collecte de données de la DARES diffèrent significativement de celles du CNCE-GEIQ : pour la première, il s'agit d'une enquête papier, adressée six mois après la fin théorique des contrats de professionnalisation, dont la réponse repose sur le volontariat ; pour le second, il s'agit de données déclarées par les GEIQ, après la fin de contrat (sans échéance précise).

Selon les données de la DARES, les taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ, six mois après la fin de leur contrat, sont élevés (71 %) mais ils sont inférieurs à ceux des contrats de professionnalisation dans leur ensemble (76 %). Le taux d'emploi durable non aidé est de 48 %, contre 54 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation. A l'inverse, le taux de sortie vers le chômage est plus élevé chez les GEIQ (25 % contre 19 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation). Ces écarts sont certainement liés en partie au niveau de formation des salariés à l'entrée, sensiblement plus faible pour les GEIQ.

Le tableau présenté ci-dessous explicite la situation six mois après la sortie de contrat des salariés par sous-population (selon le niveau de formation à l'entrée, le sexe, la situation avant l'entrée). L'interprétation plus fine des écarts par sous-population est limitée par le fait qu'il est difficile d'établir si les écarts sont statistiquement significatifs, compte-tenu de la faiblesse des échantillons.

Tableau 36 : Situation professionnelle des bénéficiaires de contrat de professionnalisation dans un GEIQ par rapport à l'ensemble des contrats de professionnalisation, 6 mois après la sortie de contrat, analyse selon les caractéristiques des bénéficiaires pour des contrats s'achevant en 2011

	Emploi (aidé ou non)		**Dont emploi durable non aidé**		**Chômage**		**Inactivité**		**Formation**	
Caractéristiques des bénéficiaires	**CP des GEIQ**	***Ensemble des CP***	**CP des GEIQ**	***Ensemble des CP***	**CP des GEIQ**	***Ensemble des CP***	**CP des GEIQ**	***Ensemble des CP***	**CP des GEIQ**	***Ensemble des CP***
Niveau de formation à l'entrée										
Bac et plus	84 %	*78 %*	60 %	*56 %*	13 %	*17 %*	1 %	*1 %*	2 %	*4 %*
Inferieur au Bac	65 %	*70 %*	42 %	*49 %*	31 %	*26 %*	2 %	*1 %*	2 %	*3 %*
Sexe										
Homme	71 %	*78 %*	46 %	*57 %*	25 %	*18 %*	2 %	*1 %*	3 %	*4 %*
Femme	73 %	*74 %*	54 %	*52 %*	26 %	*21 %*	1 %	*1 %*	0 %	*4 %*
Âge entrée										
Moins de 26	69 %	*76 %*	44 %	*53 %*	27 %	*18 %*	1 %	*1 %*	3 %	*5 %*
26 et plus	76 %	*73 %*	54 %	*62 %*	22 %	*24 %*	1 %	*1 %*	1 %	*2 %*
Situation avant l'entrée										
Chômage	68 %	*70 %*	46 %	*54 %*	28 %	*26 %*	2 %	*1 %*	2 %	*2 %*
Emploi (aidé ou non)	82 %	*80 %*	58 %	*59 %*	16 %	*16 %*	0	*1 %*	2 %	*3 %*
Inactivité	n.s	*66 %*	n.s	*44 %*	n.s	*28 %*	n.s	*2 %*	n.s	*4 %*
Formation	n.s	*77 %*	n.s	*52 %*	n.s	*16 %*	n.s	*1 %*	n.s	*6 %*
Ensemble des salariés	**71 %**	***76 %***	**48 %**	***54 %***	**25 %**	***19 %***	**1 %**	***1 %***	**2 %**	***4 %***

Source : DARES, enquête « Six mois après un contrat professionnalisation »

Lecture : Six mois après la sortie de contrat, 71 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans un GEIQ étaient en emploi, contre 76 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation. 84 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation des GEIQ qui avaient un niveau de formation supérieur au bac à l'entrée du contrat étaient en emploi à la sortie du contrat, contre 78 % pour l'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation avec le niveau bac à l'entrée du contrat.

3.3.5.2 Comparaison des taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ aux taux de sortie vers l'emploi des contrats uniques d'insertion

Les taux d'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de GEIQ peuvent également être rapprochés des taux d'insertion des bénéficiaires de contrat aidé, car les profils des bénéficiaires de contrat de professionnalisation des GEIQ sont plus proches des bénéficiaires de contrat aidé que des salariés en contrat de professionnalisation, si l'on considère le niveau de qualification (cf. l'analyse des niveaux de qualification au 1.3.5). Les taux d'insertion dans l'emploi des salariés en contrats unique d'insertion (CUI-CAE et CUI-CIE) sont mesurés par la DARES par une enquête six mois après la fin du contrat[122], dans des conditions proches de l'enquête concernant la sortie des contrats de professionnalisation. L'enquête relative aux contrats aidés a cependant été menée pour les personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012, alors que l'enquête relative aux contrats de professionnalisation se rapportait à 2011 (mars à octobre). On rappelle en outre que l'échantillon de répondants qui ont travaillé en contrat de professionnalisation dans les GEIQ est relativement faible (690 répondants), ce qui invite à la prudence dans les conclusions.

Tableau 37 : Situation professionnelle des titulaires de contrats de professionnalisation dans les GEIQ en 2011 comparée à la situation des titulaires de CUI-CIE et CUI-CAE en 2012, six mois après la sortie du contrat

Situation à six mois	CUI-CIE (2012)	CUI-CAE (2012)	Contrats de professionnalisation des GEIQ (2011)
Emploi	66 %	36 %	71 %
Emploi durable	57 %	22 %	48 %
Stages de formation, études	2 %	4 %	2 %
Chômage	30 %	56 %	25 %
Inactivité	3 %	4 %	1 %

Source : *DARES, enquêtes « Six mois après la fin des contrats »*

Selon ces données, les résultats des titulaires de contrat de professionnalisation dans les GEIQ sont plus élevés, en termes de sortie vers l'emploi, que ceux des titulaires de CUI-CIE et très supérieurs à ceux de CUI-CAE : 70 % de taux de sortie dans l'emploi, contre 66 % pour les CUI-CIE et 36 % pour les CUI-CAE. Cependant, le taux de sortie en emploi durable des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans les GEIQ est plus faible (48 %) que pour les titulaires de CUI-CIE (57 %).

[122] Cf. « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012? », Dares Analyses n°071, septembre 2014. Les données présentées dans cette publication sont issues d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des personnes sorties depuis six mois de ces contrats, par voie postale, avec une relance systématique un mois après le premier envoi. Le taux de réponse des sortants en 2012 de CUI est de 37 %. Un traitement statistique de la non-réponse a été effectué afin d'assurer la représentativité des résultats à l'ensemble des sortants.

3.3.5.3 Comparaison des taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ aux taux de sortie vers l'emploi des salariés des SIAE

Enfin, le taux d'insertion dans l'emploi des salariés des GEIQ peut être comparé à celui des salariés des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). L'analyse des niveaux de diplôme menée en 1.3.5 avait en effet établi que la répartition des niveaux de diplôme étaient relativement proches entre les deux types de structures, même si les niveaux de formation des salariés en SIAE étaient légèrement moins élevés que celui des GEIQ (en prenant le baccalauréat comme référence).

Les données utilisées pour dresser cette comparaison proviennent toutefois de deux enquêtes différentes, ce qui limite la portée de la comparaison. Les données relatives au SIAE proviennent d'une enquête menée par la DARES en 2012 auprès de salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 restés au moins un mois dans la structure[123]. Les résultats en matière d'emploi excluent les salariés qui étaient encore présents dans la structure au moment de l'enquête, qui représentent 25 % des salariés.

Tableau 38 : Situation professionnelle des salariés en contrat de professionnalisation six mois après leur contrat comparée à la situation des salariés dans des SIAE qui sont sortis de la structure

	ACI (2012)	EI (2012)	AI (2012)	ETTI (2012)	Ensemble SIAE (2012)	Contrats de professionnalisation des GEIQ (2011)
Emploi	24 %	34 %	53 %	51 %	40 %	71 %
Emploi durable (1)	…	…	…	…	…	48 %
Emploi *stable* (2)	7%	12%	21%	19%	14%	…
Reprise d'études, formation	8 %	7 %	6 %	7 %	7 %	2 %
Chômage	64 %	54 %	34 %	39 %	48 %	25 %
Inactivité	4 %	5 %	7 %	3 %	5 %	1 %

Source : *DARES, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion (pour les données relatives aux SIAE); enquête « Six mois après un contrat de professionnalisation » pour les GEIQ*

(1) Emploi durable : CDI, CDD de plus de 6 mois, travailleurs indépendants

(2) Emploi stable : CDI, travailleurs indépendants

Selon ces données, les taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ sont très supérieurs à ceux des SIAE, avec un taux de 70 % contre 40 % en moyenne pour l'ensemble des SIAE, et un peu plus de 50 % pour les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaires d'insertion). Le taux d'accès à l'emploi *durable* pour les salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ (48 %) apparaît aussi nettement plus élevé que celui des salariés des SIAE[124]. A l'inverse, le taux de sortie vers le chômage des SIAE est largement

---

[123]Cf. « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : Profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses N°020, mars 2014. Cette publication s'appuie sur une enquête en 2012 auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'IAE. Le volet *salariés* de l'enquête a consisté à interroger par téléphone, entre février et août 2012, un échantillon de salariés entrés en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 et restés a minimum un mois dans une structure de l'IAE de métropole ou des DOM. La méthode d'échantillonnage est celle d'un plan de sondage équilibré, réalisé séparément par type de structure afin de tenir compte de l'hétérogénéité des populations accueillies par chacune d'entre elles. 6 943 personnes ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 41 %

[124] Les données de la DARES ne permettent pas d'estimer précisément le taux d'accès à l'emploi *durable* (CDI, CDD de plus de 6 mois, travailleurs indépendants) pour les salariés des SIAE : elles font cependant apparaitre un taux d'accès à l'emploi *stable* (CDI, travailleurs indépendants) de 14 % seulement et un taux d'accès à l'emploi *non aidé non stable*

supérieurs à celui des GEIQ, avec 48 % pour l'ensemble des SIAE, 39 % pour les ETTI et 34 % pour les AI, contre 25 % pour les GEIQ.

S'agissant des comparaisons entre le devenir des salariés des GEIQ en contrats de professionnalisation et celui des bénéficiaires de CUI-CAE ainsi que des salariés des SIAE, dont les niveaux de diplôme semblent relativement proches (cf. la section 1.3), leur interprétation doit néanmoins tenir compte du fait que les GEIQ procèdent à un travail de *sélection* des personnes en amont des recrutement beaucoup plus important que les employeurs non marchands de CUI-CAE et les SIAE, ce qui explique vraisemblablement pour partie leur meilleure performance relative en termes d'accès à l'emploi[125].

(CDD et intérim, y compris les CDD de plus de 6 mois qui sont inclus dans l'emploi *durable*) de 21 % pour ces salariés pris dans leur ensemble, ces deux taux étant proches de 20% et de 27% pour les salariés des AI et des ETTI.

[125] Les conséquences de ce travail de sélection ne sont décelables qu'en partie dans les données portant sur les caractéristiques des personnes que la mission a pu mobiliser pour apprécier le degré de ciblage du dispositif (cf. la section 2.3.1), mais il les conduit vraisemblablement à embaucher des candidats dont certaines caractéristiques non mesurées dans les bases de données (notamment la motivation et le *savoir être*) témoignent d'un moindre éloignement de l'emploi.

ANNEXE N°7: L'IMPACT FINANCIER POUR LES GEIQ DU CICE, DU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE LA REFORME DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 5 MARS 2014

Dans cette annexe, la mission a analysé l'impact des principales réformes récentes sur le financement des GEIQ. D'une part, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le pacte de responsabilité et de solidarité vont avoir un effet favorable sur le financement des GEIQ, en allégeant substantiellement le coût du travail. D'autre part, la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 pourrait faire évoluer les financements des GEIQ issus des fonds de la formation professionnelle, qui représentaient en 2013 18,6 % du financement des GEIQ. On rappelle que l'annexe n°4 présente par ailleurs les financements des GEIQ.

1 LE CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI ET LE PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE CONTRIBUENT A REDUIRE LE COUT DU TRAVAIL POUR LES GEIQ

1.1 Le CICE, entré en vigueur en 2013, réduit fortement le coût du travail pour les GEIQ, comme pour l'ensemble des entreprises utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée

1.1.1 Les règles générales du CICE

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a été institué par l'article 66 de la loi de finances rectificatives pour 2012. Entré en vigueur le 1er janvier 2013, le CICE a pour objet *l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et de reconstitution de leur fond de roulement*. Pour les entreprises qui y sont éligibles, ce crédit d'impôt a été fixé à 4 % de la masse des salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC pour 2013, puis à 6 % à partir de 2014.

Les grands principes du CICE sont présentés dans l'encadré 1 ci-dessous.

Encadré 1 : Les grands principes du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Les entreprises éligibles au CICE

Le CICE peut bénéficier :

- à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) d'après leur bénéfice réel, quels que soient le mode d'exploitation et le secteur d'activité ;

- aux entreprises dont le bénéfice est exonéré transitoirement, en vertu de certains dispositifs d'aménagement du territoire ou d'encouragement à la création et à l'innovation ;

- aux organismes relevant de l'article 207 du Code général des impôts, partiellement soumis à l'IS, comme les coopératives ou les organismes HLM, uniquement au titre leurs salariés affectés à l'activité soumise à l'IS.

Pour bénéficier du CICE, les entreprises éligibles doivent s'acquitter de leurs obligations déclaratives auprès des organismes collecteurs des cotisations sociales et de l'administration fiscale.

La détermination du montant du CICE

Le CICE se calcule à partir de l'ensemble de la masse salariale des salariés dont les rémunérations brutes au sens du code de la sécurité sociale (article L. 242-1) n'excèdent pas 2,5 fois le montant annuel du SMIC. Ces rémunérations sont celles qui servent au calcul des cotisations de sécurité sociale. Le CICE s'élevait à 4 % de la masse des salaires inférieurs à 2,5 SMIC pour ce qui concerne les rémunérations versées en 2013. Depuis 2014, cette proportion est de 6 %.

L'imputation du CICE

Le CICE est imputé au moment de la liquidation du solde de l'IS ou de l'IR. L'excédent non imputé constitue une créance au profit de l'entreprise qui sera utilisée pour le paiement du solde de l'impôt dû au titre des trois exercices suivants. La créance non imputée au bout de trois exercices est remboursée à l'entreprise.

Par exception, l'excédent de crédit d'impôt non imputé est immédiatement restituable pour les PME au sens communautaire, les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles répondant aux conditions, les entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire[126].

Le préfinancement bancaire du CICE

Un système de préfinancement, piloté par la banque publique d'investissement (Bpifrance) a été mis en place dès 2013 pour permettre aux entreprises qui en ont besoin, notamment les PME, de bénéficier d'un apport de trésorerie dès l'année de versement des salaires.

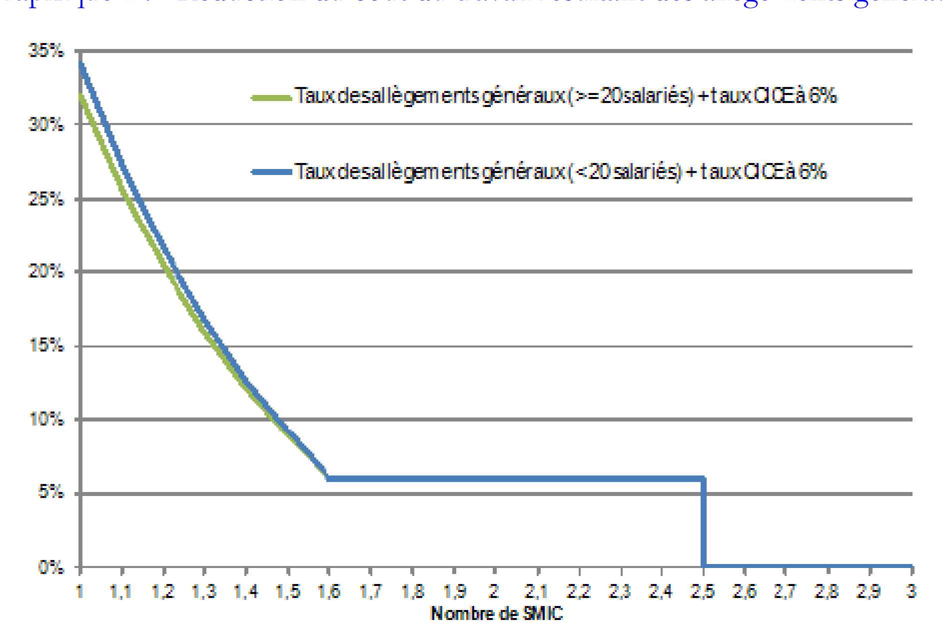
La créance de CICE peut être cédée à un établissement de crédit. En outre, la créance *en germe*, c'est à dire calculée l'année même du versement des rémunérations sur lesquelles est assis le crédit d'impôt et avant la liquidation de l'impôt en N+1, peut également être cédée à un établissement de crédit.

L'utilisation du CICE pour améliorer la compétitivité des entreprises

Le CICE ayant pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement, l'entreprise doit retracer dans ses comptes annuels l'utilisation du crédit d'impôt conformément à ces objectifs. L'entreprise bénéficiaire du CICE ne peut ni financer une hausse de la part des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations de ses dirigeants.

Le graphique 1 ci-dessous illustre l'ampleur de l'abaissement du coût du travail résultant conjointement des allègements généraux actuellement en vigueur sur les bas salaries et du CICE, qui représente l'équivalent d'une réduction de 32,0 points de cotisations patronales au niveau du SMIC pour les entreprises de 20 salariés et plus et de 34,1 point pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Graphique 1 : Réduction du coût du travail résultant des allègements généraux et du CICE



Source : *Direction de la sécurité sociale (Etude d'impact du PLRFSS 2014)*

[126] Cf. la base documentaire de la direction générale des finances publiques, BOI-BIC-RICI-10-150-30-10 pour plus de précisions à ce sujet.

1.1.2 L'impact financier du CICE sur les GEIQ

Les GEIQ qui mettent à disposition leurs salariés dans des entreprises du secteur marchand, sont éligibles au CICE dans la mesure où ils exercent une activité lucrative au sens du droit fiscal et sont assujettis à l'impôt sur les sociétés (cf. la sous partie 1.1 du rapport relative au cadre juridique des GEIQ)[127]. Comme pour l'ensemble des employeurs qui y sont éligibles, les GEIQ cumulent le bénéfice du CICE avec celui des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (dispositif Fillon) et ils perçoivent ce crédit d'impôt sur les rémunérations versées aux salariés en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ainsi qu'à ceux en contrats aidés hors alternance[128]. Sous réserve de satisfaire aux obligations déclaratives auprès de l'administration fiscale et des organismes collecteurs des cotisations sociales, les GEIQ bénéficient de l'imputation de ce crédit d'impôt au moment de la liquidation du solde de l'IS et ils sont éligibles à la restitution immédiate prévue à titre exceptionnel pour certaines catégories d'entreprises, dans la mesure où ils peuvent être considérés comme des PME au sens communautaire[129].

Les GEIQ qui œuvrent dans le secteur marchand peuvent ainsi bénéficier pleinement du CICE au titre de l'année 2013 (soit au taux provisoire de 4 %) dès cette année et ils pourront en bénéficier en 2015 au taux de 6 % en vigueur pour l'exercice 2014. Alors que les GEIQ ont pu déposer leur déclaration à partir du 15 mai, comme l'ensemble des employeurs éligibles ayant clôturé leur exercice le 31 décembre 2013, les informations collectées par le CNCE-GEIQ auprès d'un échantillon de GEIQ laissent à penser que ceux-ci n'ont pas rencontré de difficulté pour bénéficier de la restitution immédiate du crédit relatif à l'exercice 2013. Par ailleurs, certains GEIQ indiquent avoir bénéficié du mécanisme de préfinancement bancaire.

Comme pour l'ensemble des entreprises utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée, le CICE va engendrer une forte baisse du coût du travail pour les GEIQ :

- Sur la base de la valeur du SMIC au 1er janvier 2014 (soit 9,53 € euros de l'heure et 1 445 € pour la rémunération brute mensuelle d'un salarié à 35 heures, la mise en œuvre du CICE devrait induire une diminution du coût du travail pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année) de 694 € sur l'année au titre du CICE pour 2013 et de 1 041 € au titre du CICE pour 2014 (taux de 6 %).
- Alors que la masse salariale des GEIQ relevant du régime général est estimée à près de 75 millions d'euros en 2013[130], et que les rémunérations au sein des GEIQ sont proches ou inférieures au SMIC pour les salariés qu'ils accompagnent et relativement modestes, selon toute vraisemblance, pour la plupart de leurs salariés permanents, le CICE pourrait réduire le coût du travail des GEIQ pris dans leur ensemble d'un ordre de grandeur de plus de 4,5 M€[131] au titre de l'année 2014, à comparer à un chiffre d'affaire réalisé avec leurs entreprises d'un peu plus de 90 M€ en 2013.

---

[127] Ce point est précisé dans la base documentaire de la direction générale des finances publiques : BOI-BIC-RICI-10-150-10.

[128] Pour ces derniers, les aides à l'insertion professionnelle associées doivent être néanmoins déduites du montant des rémunérations des salariés concernés.

[129] Cela suppose qu'ils emploient moins de 250 personnes et que leur chiffre d'affaire n'excède pas 50 M€ ou que le total de leur bilan annuel n'excède pas 43 M€.

[130] Sur la base des données de l'ACOSS, après 68 M€ en 2012.

[131] Après prise en compte des GEIQ du secteur agricole qui ne dépendant pas du régime général de Sécurité sociale.

1.2 Les nouveaux allègements de cotisations patronales décidés dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité vont réduire davantage le coût du travail des GEIQ à partir de 2015

Les GEIQ devraient également tirer profit, dans une moindre proportion, des nouvelles mesures de baisse du coût du travail pour les entreprises décidées dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité*, comme l'ensemble des entreprises.

A partir de 2015, les GEIQ bénéficieront ainsi de l'augmentation du niveau des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, destinée notamment à exonérer au niveau du SMIC l'ensemble des cotisations versées aux URSSAF, et de la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales pour les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC. Ces dispositions ont été prises dans le cadre du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 voté cet été.

A la suite de ces mesures, le montant maximal des réductions de cotisations patronales enregistré au niveau du SMIC (hors CICE) sera ainsi porté :

- De 28,1 points actuellement à 29,75 points au 1er janvier 2015 pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- Et de 26,0 points à 30,15 points pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Sur la base de la valeur du SMIC au 1er janvier 2014, cette accentuation des allègements de cotisations patronales au niveau du SMIC de 1,65 point pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 4,15 points pour celles de 20 salariés au plus représente une baisse du coût annuel du travail pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année de 286 € et 720 € dans chacun des deux cas[132].

Alors que la législation actuelle[133] dispose que les groupements d'employeurs bénéficient de l'exonération maximale de 28,1 points pour la rémunération des salariés qu'ils mettent à disposition, pour plus de la moitié du temps de travail effectué sur l'année, de leurs membres de qui ont un effectif de moins de vingt salariés, les GEIQ bénéficient aujourd'hui de cette exonération maximale pour une grande partie de leurs salariés en parcours. Dans ce contexte, l'accentuation des allègements qui interviendra en 2015 devrait s'avérer plus proche des 1,65 point que des 4,15 points au niveau du SMIC. L'augmentation des allègements au profit des GEIQ sera en outre d'un niveau inférieur, car elle porte à hauteur de 1 point sur les cotisations d'accident du travail, alors même que les GEIQ sont exonérés des cotisations ATMP pour leurs salariés de moins de 26 ans et de 45 ans et plus en contrats de professionnalisation.

Au-delà des mesures votées, les GEIQ bénéficieront aussi par la suite, pour certains de leurs salariés permanents, dans une mesure modeste, de l'extension aux rémunérations comprises entre 1,6 SMIC et 3,5 SMIC de la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales que le gouvernement a annoncée dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité* pour 2016.

---

[132] Les allègements *Fillon* induisent aujourd'hui une baisse du coût annuel du travail pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année de 4 874 € et de 4 510 € respectivement pour les entreprises de moins de 20 salariés et pour celles de 20 salariés et plus (sur la base de la valeur du SMIC au 1er janvier 2014).

[133] Cf. l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Il est vraisemblable que la forte baisse de coût du travail induite conjointement par la mise en place du CICE et par ces mesures supplémentaires d'allègements décidées dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité* contribuera en partie à l'avenir à modérer le coût des mises à disposition des salariés des GEIQ auprès de leurs entreprises adhérentes. Alors que les GEIQ ont pour objet de qualifier et d'insérer en emploi des personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion, les grands objectifs de promotion de l'emploi et de la formation qui sous-tendent pour une large part ces réformes, justifient néanmoins que ces baisses de coût servent dans une proportion très conséquente à consolider la situation financière des GEIQ et leur développement, et non principalement à réduire le coût des mises à disposition pour les entreprises adhérentes.

2 LA REFORME DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 5 MARS 2014 POURRAIT RESTREINDRE LE FINANCEMENT DES GEIQ PAR CERTAINS OPCA

La réforme du 5 mars 2014 fait évoluer le financement des GEIQ à deux titres :

- d'une part, les montants de collecte des fonds de la formation professionnelle, et notamment des fonds de la professionnalisation, évoluent ;
- d'autre part, les règles de péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sont modifiées, ce qui pourrait également avoir un impact sur le financement des contrats de professionnalisation des GEIQ.

Les principaux articles du code du travail cités dans cette sous-partie sont reproduits en annexe, dans leur version antérieure à la loi du 5 mars 2014 ainsi que dans leur nouvelle rédaction.

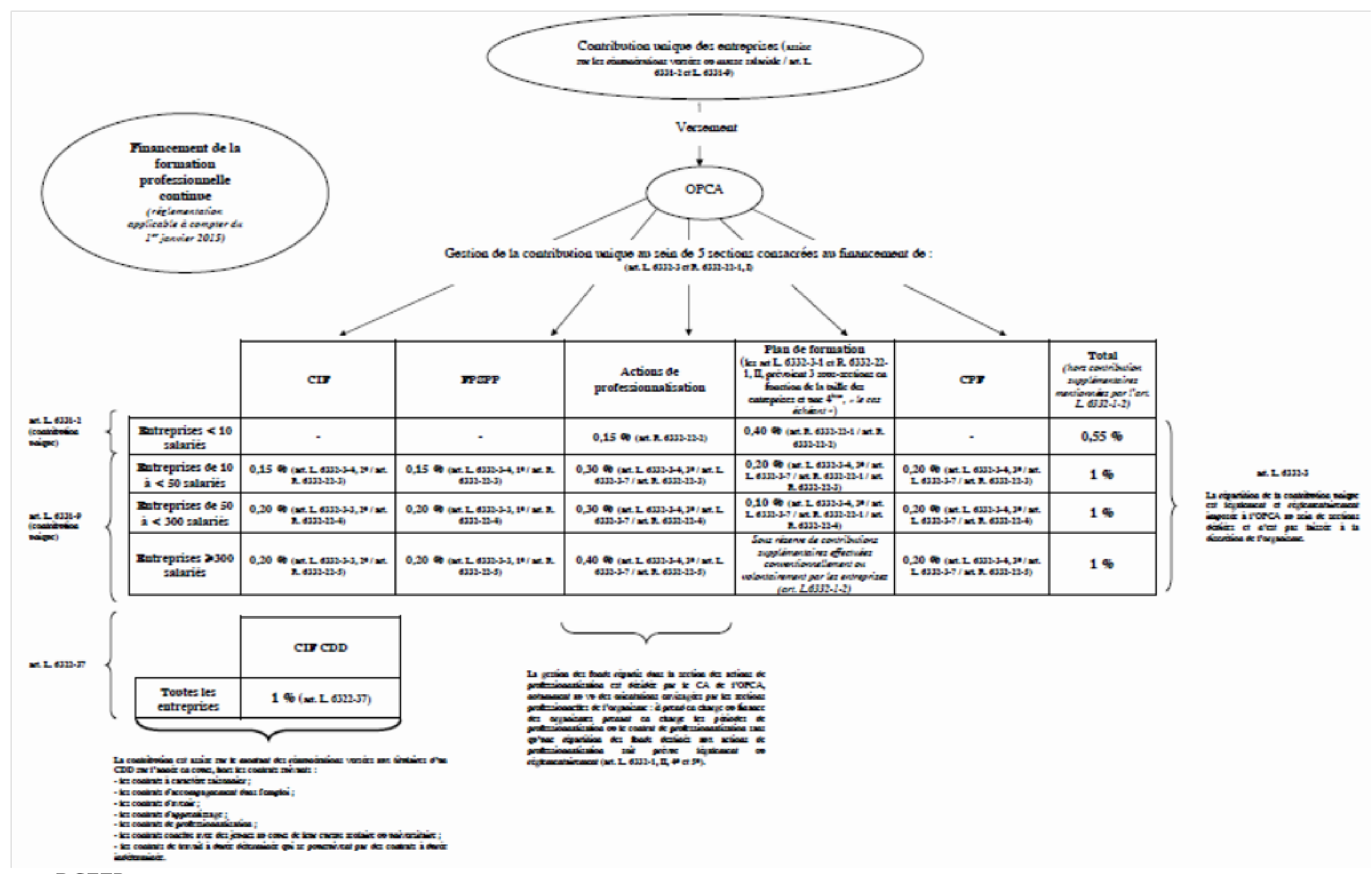
2.1 La diminution de la collecte au titre de la professionnalisation devrait épargner les contrats de professionnalisation

2.1.1 Les nouveaux taux de collecte vont conduire à une diminution du financement dédié à la professionnalisation

La loi du 5 mars *2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* a introduit une contribution unique au titre de la formation professionnelle, à hauteur de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés (article L. 6331-2 du code du travail) et de 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés (article L. 6331-9). La répartition de cette contribution unique est imposée à l'OPCA au niveau de loi[134] et de la réglementation[135] au sein de sections dédiées (plan de formation, actions de professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), congé individuel de formation (CIF), contribution au FPSPP). Cette répartition est illustrée par le schéma présenté à la page suivante.

[134] Article L. 6332-3 du code du travail.
[135] Articles R. 6332-22-1, R. 6332-22-2 à R. 6332-22-5 du code du travail, introduits par le décret du 22 août 2014 *relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue.*

Schéma 2 : Contribution des entreprises au titre de la formation professionnelle continue à compter du 1er janvier 2015 suite à la loi du 5 mars 2014



	CIF	FPSPP	Actions de professionnalisation	Plan de formation	CPF	Total (hors contribution supplémentaires mentionnées par l'art. L. 6332-1-2)
Entreprises < 10 salariés	-	-	0,15 % ([illegible])	0,40 % ([illegible])	-	0,55 %
Entreprises de 10 à < 50 salariés	0,15 % ([illegible])	0,15 % ([illegible])	0,30 % ([illegible])	0,20 % ([illegible])	0,20 % ([illegible])	1 %
Entreprises de 50 à < 300 salariés	0,20 % ([illegible])	0,20 % ([illegible])	0,30 % ([illegible])	0,10 % ([illegible])	0,20 % ([illegible])	1 %
Entreprises ≥300 salariés	0,20 % ([illegible])	0,20 % ([illegible])	0,40 % ([illegible])	*Sous réserve de contributions supplémentaires effectuées conventionnellement ou volontairement par les entreprises (art. L.6332-1-2)*	0,20 % ([illegible])	1 %

	CIF CDD
Toutes les entreprises	1 % ([illegible])

Source : DGEFP

Ainsi, au sein de la contribution unique, la part de la masse salariale des entreprises consacrée par les OPCA aux actions de professionnalisation s'élèvera à partir de 2015 (pour les montants collectés en 2016) à 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,30 % pour les entreprises de 10 à 300 salariés, et 0,40 % pour les entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 300 salariés. Auparavant, le taux de collecte était de 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés, et 0,50 % pour les autres. En conséquence, la collecte de fonds dédiés aux actions de professionnalisation va diminuer[136].

2.1.2 Au sein des actions de professionnalisation, les financements du contrat de professionnalisation devraient toutefois être préservés

Les évolutions introduites par la loi du 5 mars 2014 relatives aux actions de professionnalisation dans leur ensemble devraient toutefois permettre de préserver le financement du contrat de professionnalisation.

En effet, en premier lieu, les actions de formation organisées dans le cadre du DIF ne pourront plus être prises en charge au titre de la professionnalisation. L'article R. 6332-78 du code du travail liste les dépenses que les OPCA peuvent prendre en charge au titre des actions de professionnalisation, dans le respect des priorités définies par un accord de branche[137]. Avant la réforme du 5 mars 2014, cette liste comportait notamment les dépenses réalisées pour des actions de formation organisées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), outre les contrats de professionnalisation et les actions de professionnalisation. Ainsi, certains employeurs utilisaient ces fonds pour financer ou cofinancer des actions du plan de formation dans le cadre du DIF. Désormais, le DIF est supprimé alors qu'il représentait environ 176 M€ du financement de la professionnalisation, soit 10 % de ce financement[138]. Ceci devrait donc compenser la diminution de la collecte de professionnalisation. Cependant, le compte personnel de formation (CPF) pourra désormais être financé au titre des actions de professionnalisation. Mais selon l'étude d'impact du projet de loi du 5 mars 2014, le CPF bénéficiera d’un financement dédié et ne viendra donc pas grever les fonds de la professionnalisation.

En second lieu, les périodes de professionnalisation ont été recentrées sur les formations qualifiantes[139], et sont désormais encadrées par une durée minimale de 70h[140]. Ainsi, les périodes de professionnalisation financées par les fonds de la professionnalisation sont plutôt appelées à décroître.

Ainsi, selon les projections de l'étude d'impact, la suppression du DIF et la diminution du financement des périodes de professionnalisation au titre de la professionnalisation devraient permettre de préserver le financement du contrat de professionnalisation à hauteur de 800 M€, malgré la diminution de l'enveloppe de collecte de professionnalisation. La réforme vise en effet à conforter le contrat de professionnalisation, et plus généralement l'alternance.

---

[136] En 2012, la collecte de professionnalisation s'élevait à 1,9 Md€. Selon certaines simulations menées pour évaluer les conséquences de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, dont sont issues les nouvelles règles de collecte définies par la loi du 5 mars 2014, les nouveaux taux de collecte pourrait induire une diminution de l’ordre 200 M€ de ce montant.

[137] Par un accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle.

[138] Ces données sont issues de l'étude d'impact du projet de loi du 5 mars 2014.

[139] Article L. 6324-1 du code du travail.

[140] Art. D. 6324-1 du code du travail modifié par le décret du 22 août 2014 *relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation*.

Cependant, précisons que les OPCA demeurent libres de l'attribution des fonds de la professionnalisation entre les périodes de professionnalisation, le contrat de professionnalisation ou le CPF, sans qu'une répartition des fonds destinés aux actions de professionnalisation soit prévue légalement ou réglementairement[141]. Le maintien du financement du contrat de professionnalisation est donc tributaire des décisions des OPCA.

2.2 L'impact de la réforme de la péréquation des fonds de la professionnalisation par le FPSPP est très difficile à quantifier pour les GEIQ

Les OPCA peuvent bénéficier de financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours (FPSPP). Créé par l'ANI du 7 janvier 2009[142] et par la loi du 24 novembre 2009 *relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*, succédant au Fonds unique de péréquation (FUP), le FPSPP est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le FPSPP remplit les missions qui lui sont confiées en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles résultant d'un accord national interprofessionnel.

A travers sa mission de péréquation des actions de professionnalisation, le FPSPP finance les OPCA pour des actions de professionnalisation, et notamment les contrats de professionnalisation, au-delà de leurs ressources propres.

2.2.1 Les missions du FPSPP ont été diversifiées par la loi du 5 mars 2014.

Auparavant, la loi fixait deux principales missions au FPSPP[143] :

- le financement de la formation des demandeurs d'emploi (par appel à projet, pour le financement des préparations opérationnelles à l'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle...),
- le financement de la péréquation pour le financement d'actions de professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation) et du congé individuel de formation.

A compter de la réforme, qui entre en vigueur au 1er mars 2015, les missions du FPSPP ont été élargies et sont désormais au nombre de quatre :

- le financement de la formation des demandeurs d'emploi (comme auparavant) ;
- le financement de la péréquation pour le financement de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ; ainsi, les périodes de professionnalisation et le CIF ne sont plus éligibles à la péréquation ;
- le financement du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi, évalué à 300 M€ dans l'étude d'impact du projet de loi ;
- le financement du plan de formation des très petites entreprises de moins de 10 salariés ; l'ANI du 13 décembre 2013 prévoit que le FPSPP y consacre 20 % de ses ressources, mais aucune règle de répartition n'a été fixée par décret.

---

[141] Article L. 6332-1, II, 4° et 5° du code du travail.
[142] Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
[143] Article L. 6332-21 du code du travail.

En fonction de ces missions définies par la loi, l'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel[144]. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'Etat et le fonds. Selon le FPSPP, en 2013, 260 M€ étaient inscrits dans l'annexe financière de la convention-cadre pour la mission de péréquation, mais plus de 340 M€ y ont été finalement consacrés en exécution. Pour 2014, l'annexe financière prévoyait 280 M€ pour la péréquation au titre de la professionnalisation et 70 M€ au titre de la péréquation du CIF.

2.2.2 Les nouvelles règles de financement du FPSPP devraient conduire à une diminution de ses moyens financiers.

Avant la réforme du 5 mars 2014, les ressources financières du FPSPP[145] étaient principalement constituées :

- d'une part de la collecte de formation professionnelle, sur la base d'un taux fixé annuellement entre 5 et 13 % par arrêté ministériel, sur proposition des organisations syndicales,
- des excédents de trésorerie des OPCA.

En conséquence, les règles de financements du FPSPP pouvaient être revues annuellement. En 2013, le taux fixé par arrêté ministériel s'élevait à 13 % de la collecte de professionnalisation.

Depuis la loi du 5 mars 2014, les principales ressources financières du FPSPP sont les suivantes[146]:

- une part de la contribution obligatoire des entreprises pour les entreprises de plus de 10 salariés (cf. le schéma 1 ci-dessus) :
  - celle-ci s'élève à 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 49 salariés;
  - elle a été fixée à 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 50 salariés.
- les excédents de trésorerie des OPCA.

En conséquence, le financement du FPSPP repose désormais sur des bases stables, en fonction de la masse salariale des entreprises, et n'est plus soumis à des négociations annuelles. Cependant, avec ces nouvelles règles, le FPSPP anticipe une baisse de ses moyens financiers de 940 M€ à 800 M€.

Les règles d'affectation des fonds entre les différentes missions du FPSPP sont déterminées par les partenaires sociaux, c'est pourquoi il n'est pas possible d'évaluer précisément l'évolution des ressources dédiées à la péréquation après la mise en œuvre de la réforme. Mais compte-tenu du fait que les missions du FPSPP ont été élargies, et que ce dernier anticipe une diminution de son financement de 140 M€, une baisse de l'enveloppe financière dédiée à la péréquation est probable. Toutefois, les actions éligibles à la péréquation sont désormais recentrées sur le contrat de professionnalisation et les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA), alors que les périodes de professionnalisation et le congé individuel de formation (CIF) en sont exclus, tandis que le DIF est supprimé, ce qui rend très difficile l'estimation de l'impact de la réforme sur le financement des contrats de professionnalisation au titre de la péréquation.

[144] Article L. 6332-21 du code du travail.
[145] Articles L. 6332-19 et L. 6332-20 du code du travail.
[146] Article L. 6332-19 du code du travail dans sa version en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

2.2.3 Les règles de péréquation des fonds de professionnalisation sont redéfinies par la réforme du 5 mars 2014, mais l'impact de leur évolution sur le financement des GEIQ est incertain

2.2.3.1 Les règles de péréquation avant la réforme du 5 mars 2014, complexes, relevaient de nombreux niveaux de textes

Avant la réforme, un OPCA pouvait accéder à la péréquation s'il respectait trois conditions, les deux premières étant fixée par la loi[147], et le troisième critère ayant été fixé par le Comité paritaire national de formation professionnelle (CPNPF) :

- affecter au moins 50 % de ses dépenses de professionnalisation[148] aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 120 heures et visant des qualifications[149] ;
- avoir un besoin de couverture sur ses fonds de professionnalisation, c'est-à-dire que ses dépenses de professionnalisation soient inférieures à ses recettes de professionnalisation ;
- respecter une limite de coût moyen par contrat de professionnalisation, par public :
  - 6 800 € pour les contrats de professionnalisation des jeunes et des adultes,
  - 11 000 € pour les contrats de professionnalisation conclus avec les *publics prioritaires* au sens de l'article L 6325-1-1 du code du travail[150].

Par décision des partenaires sociaux du FPSPP, le calcul de ce coût moyen n'incluse pas les contrats de professionnalisation des GEIQ[151]. Cette disposition spécifique aux GEIQ implique, pour les OPCA qui ont accès à la péréquation, la possibilité de se faire refinancer l'ensemble des contrats de professionnalisation des GEIQ auprès du FPSPP, quel que soit leur coût.

Selon la réglementation[152], le FPSPP procède à l'attribution d'une enveloppe de fonds réservés au profit des OPCA sur la base de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture. Le FPSPP verse ensuite ces fonds réservés sur justification d'un besoin de trésorerie, constaté par un commissaire aux comptes. Ce système permet ainsi aux OPCA d'engager des dépenses de professionnalisation au-delà de leurs ressources propres, dans la limite de la dotation accordée par le fonds.

---

[147] Article L. 6332-22 du code du travail.

[148] Déduction faite de la part versée au FPSPP.

[149] Pour être incluses dans ce calcul, les périodes de professionnalisation peuvent viser des qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications ou des qualifications ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

[150] Les publics dits *prioritaires* définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail sont :
- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), et les bénéficiaires de contrat unique d'insertion,
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

[151] Lettre du directeur général du FPSPP du 2 avril 2014 explicitant les critères de péréquation aux OPCA (LCP 03-2014).

[152] Article R. 6332-106-3 du code du travail.

2.2.3.2 Les nouvelles règles de péréquation visent à élargir la péréquation à davantage d'OPCA, tout en recentrant la péréquation sur les contrats de professionnalisation.

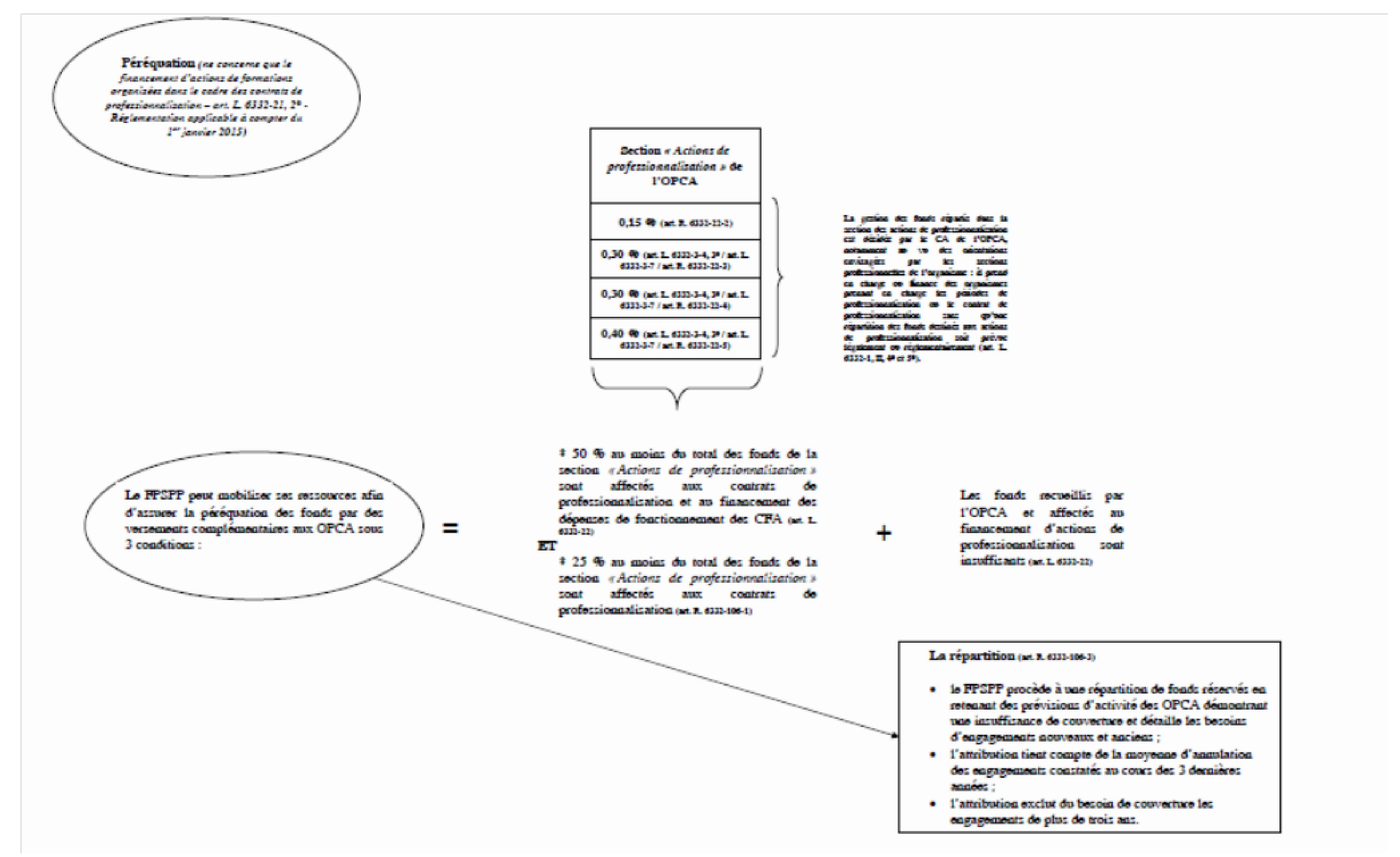
Les règles de péréquation ont été réformées pour ouvrir la péréquation à davantage d'OPCA. En effet, les montants reçus au titre de la péréquation se concentraient jusqu'à présent sur un très petit nombre d'OPCA : en 2012, 4 OPCA[153] recevaient 81 % des fonds de péréquation, alors qu'ils ne représentaient que 27 % de la collecte. A l'inverse 12 OPCA sur 20 n'avaient pas accès à la péréquation auprès du FPSPP car ils n'avaient pas de besoin de couverture sur leurs dépenses de professionnalisation[154].

La réforme vise également à centrer la péréquation sur les dépenses relatives aux contrats de professionnalisation, au détriment des périodes de professionnalisation et du CIF, le DIF étant par ailleurs supprimé. Les nouvelles règles de péréquation visent en outre à favoriser l'intervention des OPCA en faveur de l'apprentissage.

Le schéma présenté ci-dessous illustre les nouvelles règles de péréquation du FPSPP.

[153] AGEFOS PME, CONSTRUCTYS, FORCO et OPCALIA.
[154] Données du FPSPP.

Schéma 3 : Les règles de péréquation des fonds par le FPSPP à compter du 1er janvier 2015 suite à la loi du 5 mars 2014



Source : DGEFP

Les nouvelles règles fixées par voie législative et réglementaire ont introduit deux principaux changements dans la péréquation.

Tout d'abord, le premier critère d'accès à la péréquation pour les OPCA a sensiblement évolué. L'OPCA doit désormais affecter 50 % des fonds de professionnalisation aux contrats de professionnalisation et au financement des dépenses de fonctionnement des CFA (et non plus aux périodes de professionnalisation qualifiantes et d'une durée supérieure à 120 heures). Au sein de ces 50 %, une disposition réglementaire[155] a fixé que la part des fonds affectés aux contrats de professionnalisation devait être supérieure à 25 %.

Le second critère relatif au besoin de couverture des dépenses de professionnalisation, fixé par la loi, n'a pas connu du changement.

Par ailleurs, le système d'attribution des *fonds réservés* par le FPSPP connaît également une évolution, avec la disparition de la nécessité pour les OPCA de constater un besoin de trésorerie pour recevoir des fonds du FPSPP au titre de la péréquation.

L'évolution du troisième critère d'accès à la péréquation, fixé par les partenaires sociaux au sein du CPNPF, reste encore incertaine. Auparavant, les OPCA devaient respecter une règle de coût moyen du contrat de professionnalisation, dont le montant variait selon les publics[156]. Si les OPCA respectaient l'ensemble de ces critères, et se trouvaient en besoin de trésorerie, ils pouvaient alors bénéficier de financement du FPSPP pour l'ensemble de leurs actions de professionnalisation (dans la limite d'une enveloppe de *fonds réservés*). La reconduction éventuelle d'un tel système n'avait pas été décidée lors de la rédaction du rapport de la mission. Elle semblait cependant peu probable, dans un contexte où les fonds de la péréquation seront moins nombreux, et les OPCA seront plus nombreux à avoir accès à la péréquation. Les discussions des partenaires sociaux porteraient notamment sur la possibilité d'un financement forfaitaire des contrats de professionnalisation. Dans un tel système, l'existence d'une règle de financement plus favorable pour les contrats de professionnalisation des publics prioritaires et/ou pour les contrats de professionnalisation conclus par les GEIQ serait essentielle pour maintenir le financement des GEIQ par les OPCA. Un tel mode de fonctionnement ferait évoluer sensiblement le système de péréquation par rapport au système précédent.

Au-delà, certains OPCA qui soutenaient plus particulièrement les GEIQ (au titre desquels l'OPCA CONSTRUCTYS) faisaient partie auparavant des principaux bénéficiaires de la péréquation pour les fonds de la professionnalisation. La volonté d'élargir la péréquation à davantage d'OPCA risque d'avoir pour conséquence une diminution nette des montants reçus par ces OPCA dans le cadre de la péréquation, ce qui pourrait se traduire par la mise en place de règles de financement du contrat de professionnalisation moins favorables pour les GEIQ auprès de ces OPCA.

[155] Article R. 6332-106-1 du code du travail.

[156] 6 800€ par contrat de professionnalisation pour les jeunes et les adultes ; 11 000€ pour les publics prioritaires au sens de l'article L 6325-1-1 du code du travail.

En conclusion, la réforme du 5 mars 2014 suscite de vives inquiétudes chez les OPCA, et notamment quant au financement du contrat de professionnalisation. Ces inquiétudes ne semblent que partiellement fondées à la mission. En effet, si le montant global de la collecte de professionnalisation devrait diminuer, la part consacrée aux contrats de professionnalisation devrait être préservée. L'ensemble des nouvelles règles de péréquation des fonds de la professionnalisation n'est pas encore fixé, mais celles-ci devraient préserver le financement du contrat de professionnalisation dans son ensemble. Cependant, certains OPCA qui bénéficiaient particulièrement des fonds de la péréquation dans le précédent système, devraient voir leurs ressources issues de la péréquation diminuer. Malgré cette diminution, la mission encourage ces OPCA à conserver des règles de financement des contrats de professionnalisation spécifiques et plus avantageuses pour les publics prioritaires et/ou GEIQ. L'intérêt du dispositif pour les branches a en effet été mis en avant par l'ensemble des fédérations professionnelles et organisations syndicales rencontrées par la mission.

ANNEXE : EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL AVANT ET APRES LA REFORME SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 5 MARS 2014

Cette annexe présente les principaux articles du code du travail qui concernent le financement des GEIQ, dans leur rédaction précédant la loi du 5 mars 2014 et dans leur rédaction postérieure à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Rédaction actuelle du code du travail	Nouvelle rédaction du code du travail
Partie législative	**Partie législative**
Sixième partie (La formation professionnelle tout au long de la vie)- Livre troisième (La formation professionnelle continue)	**Sixième partie (La formation professionnelle tout au long de la vie)- Livre troisième (La formation professionnelle continue)**
Titre deuxième : Dispositifs de formation professionnelle continue	**Titre deuxième : Dispositifs de formation professionnelle continue**
Chapitre II Périodes de professionnalisation	**Chapitre II Périodes de professionnalisation**
Article L6324-1. Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.	**Article L6324-1.** Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1. Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont : 1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 ; 2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ; 3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du présent code.
Titre troisième (Financement de la formation professionnelle continue)	**Titre troisième (Financement de la formation professionnelle continue)**
Chapitre I (Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue	**Chapitre I (Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue)**

Section II- Employeurs de moins de dix salariés	**Section II- Employeurs de moins de dix salariés**
Article L. 6331-2. Les employeurs de moins de dix salariés consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code. Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.	**Article L. 6331-2.** L'employeur de moins de dix salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code. Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.
Section III- Employeurs de dix salariés et plus	**Section III- Employeurs de dix salariés et plus**
Article L. 6331-9. Les employeurs d'au moins dix salariés consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code. Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.	**Article L. 6331-9.** Sous réserve de l'article L. 6331-10, l'employeur d'au moins dix salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code. Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.
Chapitre II- Organismes collecteurs agréés	**Chapitre II- Organismes collecteurs agréés**
Section Première- Dispositions générales- Sous-section 2 -Gestion des fonds	**Section Première- Dispositions générales- Sous-section 2 -Gestion des fonds**
Article L 6332-3. Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs de moins de dix salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé. Elles sont mutualisées dès leur réception. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter les versements des employeurs de dix salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de dix salariés adhérant à l'organisme.	**Article L 6332-3.** L'organisme collecteur paritaire agréé gère la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 paritairement au sein de sections consacrées au financement, respectivement : 1° Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; 2° Du congé individuel de formation ; 3° Du compte personnel de formation ; 4° Des actions de professionnalisation mentionnées aux

	articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ; 5° Du plan de formation.
	Article L. 6332-3-3.
	Article L. 6332-3-4
	Article L.6332-3-5
	Article L.6332-3-6
	Article L.6332-3-7
Section III- Organismes agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.	**Section III- Organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du compte personnel de formation**
Article. L 6332-14. Les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 6325-13 et L. 6325-23 sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, un montant forfaitaire horaire est déterminé par décret. La convention ou l'accord collectif mentionné au premier alinéa détermine des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1. Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat prévu à l'article L. 6325-5 dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.	**Article. L 6332-14.** Les organismes collecteurs paritaires agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 6325-13 et L. 6325-23 sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, un montant forfaitaire horaire est déterminé par décret. La convention ou l'accord collectif mentionné au premier alinéa détermine des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1. Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat prévu à l'article L. 6325-5 dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.
Article. L 6332-15. Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale déterminés par décret.	**Article. L 6332-15.** Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale déterminés par décret. Ces organismes peuvent également prendre en charge,

Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1. Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.	dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret, les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1. Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.
Article. L 6332-16. Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.	**(rédaction inchangée)**
Section IV- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	**Section IV- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**
Article L6332-18. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, habilité à recevoir les ressources mentionnées aux articles L 6332-19 et L 6232-20, est crée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel qui détermine son organisation. Le fonds est soumis à l'agrément de l'autorité administrative. l'agrément est accordé si le fonds respecte les conditions légales et réglementaires relatives à son fonctionnement et à ses dirigeants.	**(rédaction inchangée)**
Article L6332-19. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes : 1° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de moins de dix salariés calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6322-37 ;	**Article L. 6332-19.** Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes : 1° Un pourcentage de la contribution obligatoire prévue à l'article L. 6331-9, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 ; 2° Les sommes issues de la collecte des contributions

2° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs d'au moins dix salariés calculée dans les conditions définies par les premier et troisième alinéas de l'article L. 6331-9et par l'article L. 6322-37 ; 3° Les sommes dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés**.** ***(assimilable à un excédent de trésorerie des OPCA)*** Le pourcentage mentionné aux 1° et 2°, compris entre 5 % et 13 %, est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel émise selon les modalités prévues par un accord conclu entre celles-ci**.** Un décret définit les conditions dans lesquelles est recueilli et pris en compte l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé. Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement, par accord, au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire. [...} Les sommes mentionnées aux 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation. Les sommes mentionnées au 3° sont liquidées par les organismes collecteurs paritaires agréés et versées spontanément au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. A défaut de versement au 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice, le recouvrement des ressources mentionnées au 3° est effectué par le comptable public compétent de la direction générale des finances publiques. Ces impositions sont recouvrées sur la base de la	mentionnées au chapitre Ier du présent titre dont disposent les organismes paritaires agréés au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent, pour les sommes destinées à financer le compte personnel de formation, un quart de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes paritaires agréés et, pour les autres sommes, le tiers de ces charges. [...) La somme mentionnée au 1° est versée par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9. Les sommes mentionnées au 2° sont liquidées par les organismes collecteurs paritaires agréés et versées spontanément au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. A défaut de versement au 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice, le recouvrement des ressources mentionnées au 2° est effectué par le comptable public compétent de la direction générale des finances publiques. Ces impositions sont recouvrées sur la base de la notification faite audit comptable par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Elles sont recouvrées selon les mêmes procédures et sous les mêmes sanctions, garanties, sûretés et privilèges que les taxes sur le chiffre d'affaires. Les réclamations sont présentées, instruites et jugées selon les règles applicables à ces mêmes taxes. Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

notification faite audit comptable par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Elles sont recouvrées selon les mêmes procédures et sous les mêmes sanctions, garanties, sûretés et privilèges que les taxes sur le chiffre d'affaires. Les réclamations sont présentées, instruites et jugées selon les règles applicables à ces mêmes taxes. Un décret fixe les conditions d'application du présent article.	
Article L6332-20. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels reçoit également, à l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 6362-12 : 1° Dans les entreprises de moins de dix salariés, par dérogation à l'article L. 6331-6, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre de la professionnalisation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-6 ; 2° Dans les entreprises d'au moins dix salariés, par dérogation aux articles L. 6331-13, L. 6331-28 et L. 6331-31, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre de la professionnalisation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-30.	**Abrogé**
Article L. 6332-21. Les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent : 1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ; 2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation ; 3° De contribuer au financement du service visé au premier alinéa de l'article L. 6111-4. L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'Etat et le fonds. Cette	**Article L. 6332-21.** Les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent : 1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ; 2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre pour le financement de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ; 3° De contribuer au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle (adapte le précédent alinéa 3) ; 4° De financer les heures acquises et mobilisées au titre du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1, par des versements, dans le cas mentionné au II de l'article L. 6323-20, aux organismes mentionnés aux articles L. 6333-1 et L. 6333-2 et, dans le cas mentionné à l'article L. 6323-23, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et aux régions ; 5° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés organisée dans le cadre du plan de formation par des versements

convention-cadre peut prévoir une participation de l'Etat au financement des actions de formation professionnelle mentionnées au 1° du présent article. Cette convention détermine le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Un comité composé des signataires de la convention-cadre assure le suivi de l'emploi des ressources du fonds et en évalue l'impact**.** Cette évaluation est rendue publique chaque année.	complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés, calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l'organisme ; 6° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à quarante-neuf salariés, par le versement complémentaire aux organismes collecteurs paritaires agréés d'une part des sommes versées au fonds en application du 2° de l'article L. 6332-19 ; 7° De procéder à la répartition des fonds destinés au financement du congé individuel de formation en application de l'article L. 6332-3-6. L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'Etat et le fonds. Cette convention-cadre peut prévoir une participation de l'Etat au financement des actions de formation professionnelle mentionnées au 1° du présent article. Cette convention détermine le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Un comité composé des signataires de la convention-cadre assure le suivi de l'emploi des ressources du fonds et en évalue l'impact. Cette évaluation est rendue publique chaque année. Tous les deux ans, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels remet un rapport d'activité au Parlement sur sa contribution au financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, en décrivant notamment les actions financées.
Article L6332-22. Les versements mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 sont accordés aux organismes collecteurs paritaires agréés dans les conditions suivantes : 1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation, dont la durée minimum est définie par décret, visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 ; 2° Les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'organisme collecteur paritaire agréé, déduction	**Article L6332-22.** Les versements mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 sont accordés à l'organisme collecteur paritaire agréé lorsque : 1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation aux contrats de professionnalisation et au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis mentionnées à l'article L. 6332-16. La part de ces fonds affectés aux contrats de professionnalisation doit être supérieure à un taux déterminé par décret en Conseil d'Etat ; 2° Les fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé destinés au financement d'actions de professionnalisation sont insuffisants pour assurer la

faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue à l'article L. 6332-14.	prise en charge prévue à l'article L. 6332-14.
Article L6332-22-1. Les sommes dont dispose le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au 31 décembre de chaque année constituent, l'année suivante, des ressources de ce fonds.	**(sans changement)**
Article L6332-22-2. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment : 1° Les modalités de reversement par les organismes collecteurs paritaires agréés des sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 ; 2° La nature des disponibilités et des charges mentionnées au 3° de l'article L. 6332-19 ; 3° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont affectées par l'accord mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 6332-21; 4° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs paritaires agréés communiquent au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ; 5° Les modalités d'application au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels du principe de transparence prévu au 2° de l'article L. 6332-6 ; 6° Les règles relatives aux contrôles auxquels est soumis le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ; 7° Les conditions d'affectation des fonds en l'absence d'accord ou de convention-cadre mentionnés à l'article L. 6332-21 ; 8° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires agréés déposent leurs disponibilités sur un compte unique.	**Article L6332-22-2.** Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment : 1° Les modalités de reversement par les organismes collecteurs paritaires agréés des sommes mentionnées au 1° de l'article L. 6332-19 ; 2° La nature des disponibilités et des charges mentionnées au 2° de l'article L. 6332-19 ; 3° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont affectées par l'accord mentionné au neuvième alinéa de l'article L. 6332-21 ; 4° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs paritaires agréés communiquent au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ; 5° Les modalités d'application au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels du principe de transparence prévu au 2° de l'article L. 6332-6 ; 6° Les règles relatives aux contrôles auxquels est soumis le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ; 7° Les conditions d'affectation des fonds en l'absence d'accord ou de convention-cadre mentionnés à l'article L. 6332-21 ; 8° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires agréés déposent leurs disponibilités sur un compte unique ; 9° Les modalités de la répartition des fonds mentionnée au 7° de l'article L. 6332-21.
Partie réglementaire	**Partie réglementaire**
Sixième partie (La formation professionnelle tout au long de la vie)- Livre troisième (La formation professionnelle continue)	**Sixième partie (La formation professionnelle tout au long de la vie)- Livre troisième (La formation professionnelle continue)**
Titre III: Financement de la formation professionnelle continue	**Titre III: Financement de la formation professionnelle continue**
Chapitre II: Organismes collecteurs paritaires agréés	**Chapitre II: Organismes collecteurs paritaires agréés**

	Section première: dispositions générales
Art. R. 6332-106-1. - La part des fonds engagés pour la prise en charge des contrats de professionnalisation mentionnée au 1° de l'article L. 6332-22 est fixée à 25 % au moins des fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé au titre des actions de professionnalisation.	**Art. R. 6332-106-1.** - La part des fonds engagés pour la prise en charge des contrats de professionnalisation mentionnée au 1° de l'article L. 6332-22 est fixée à 25 % au moins des fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé au titre des actions de professionnalisation. »
Article R. 6332-106-2. La péréquation des fonds mentionnée au 2° de l'article L. 6332-21 a pour objet d'opérer des transferts de disponibilités aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation afin de permettre la prise en charge de formations excédant les ressources de l'organisme collecteur. La péréquation des fonds au titre de la professionnalisation s'effectue dans le respect des conditions fixées à l'article L. 6332-22. Les fonds disponibles transférés permettent la prise en charge des actions de formation suivantes : contrat de professionnalisation, période de professionnalisation visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 et d'une durée au moins égale à celle figurant dans le décret mentionné au 1° de l'article L. 6332-22, congé individuel de formation et portabilité du droit individuel à la formation prévue à l'article L. 6323-18.	**Article R. 6332-106-2.** La péréquation des fonds mentionnée au 2° de l'article L. 6332-21 a pour objet d'opérer des transferts de disponibilités aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation afin de permettre la prise en charge de formations excédant les ressources de l'organisme collecteur. La péréquation des fonds au titre de la professionnalisation s'effectue dans le respect des conditions fixées à l'article L. 6332-22. Les fonds disponibles transférés permettent la prise en charge des contrats de professionnalisation selon des modalités de mise en œuvre définies dans la convention cadre mentionnée au dixième alinéa de l'article L. 6332-21.
Art. R. 6332-106-3. Pour l'accomplissement de la mission de péréquation, le fonds procède : 1° A l'attribution d'une enveloppe de fonds réservés au profit d'organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation sur la base de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture. Les prévisions d'activité détaillent les besoins d'engagements nouveaux et anciens. L'attribution tient compte de la moyenne d'annulation des engagements constatés au cours des trois dernières années et exclut du besoin de couverture les engagements anciens de plus de trois ans ; 2° Au versement de ces fonds réservés sur justification d'un besoin constaté de trésorerie. La constatation du besoin de trésorerie est réalisée au vu d'une attestation effectuée par un commissaire aux comptes.	**Art. R. 6332-106-3.** - Pour l'accomplissement de la mission de péréquation, le fonds procède à l'attribution d'une enveloppe de fonds réservés au profit d'organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation sur la base de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture. Les prévisions d'activité détaillent les besoins d'engagements nouveaux et anciens. L'attribution tient compte de la moyenne d'annulation des engagements constatés au cours des trois dernières années et exclut du besoin de couverture les engagements anciens de plus de trois ans.
	Art. R. 6332-106-4. Pour l'accomplissement de la mission de répartition des fonds destinés au financement du congé individuel de formation en application de l'article L. 6332-3-6, le fonds procède à l'attribution des fonds reçus des organismes collecteurs paritaires agréés au profit des organismes paritaires agréés au titre du congé de formation en fonction de la masse salariale des établissements par région et selon des modalités précisées par la convention cadre mentionnée au dixième alinéa de l'article L. 6332-21.

	L'attribution des fonds reçus des organismes collecteurs paritaires agréés au profit des organismes paritaires agréés au titre du congé de formation est effectuée avant le 30 avril de l'année suivant celle au titre de laquelle est effectué le recouvrement.
Section 4: Organismes agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation	**Section 4: Pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L.6332-16-1**
Article R6332-78. Dans le respect des priorités définies par un accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle, les ressources des organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont destinées au financement : 1° Des dépenses réalisées pour des actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, selon les modalités définies respectivement aux articles R. 6332-79 et R. 6332-80 ; 2° Des dépenses réalisées pour la formation des tuteurs dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale fixés par décret. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement ; 3° Des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 6325-1 et L. 6325-4, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret ; 4° Des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions dans les conditions définies à l'article L. 6332-16 ; 5° Des frais prévus à l'article R. 6332-36. Ces frais sont répartis selon les modalités définies à l'article R. 6332-7 ; 6° Des dépenses d'information sur les actions de formation mentionnées aux 1° et 2°, ainsi que des frais de gestion de ces organismes.	**Article R6332-78.** Dans le respect des priorités définies par un accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle, les ressources des organismes collecteurs paritaires affectées à la prise en charge des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L 6332-14 à L 6332-16-1 sont destinées au financement: 1° Des dépenses réalisées pour des actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation, selon les modalités définies respectivement aux articles R. 6332-79 et R. 6332-80 ; 2° Des dépenses réalisées pour la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale fixés par décret. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement ; 3° Des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 6325-1 et L. 6324-5, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret ; 4° Des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions dans les conditions définies à l'article L. 6332-16 ; 5° Des dépenses liées à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L 6326-3 dans les conditions déterminées par l'article L 6332-16-1 ; 6° Des frais prévus à l'article R. 6332-36 répartis selon les modalités définies à l'article R. 6332-7".

ANNEXE N°8
EXEMPLES DE GEIQ VISITES PAR LA MISSION ET DE DISPOSITIFS ANALOGUES AUX GEIQ A L'ETRANGER

Cette annexe présente à titre d'illustration :

- En premier lieu, les principales caractéristiques et l'activité de certains des GEIQ que la mission a visités ;
- En second lieu, quelques exemples de dispositifs existant à l'étranger qui présentent des similarités ou des analogies avec le réseau des GEIQ.

1 TROIS EXEMPLES DE GEIQ VISITES PAR LA MISSION

Cette partie présente les principales caractéristiques et l'activité de trois GEIQ que la mission a visités et qui œuvrent respectivement dans le domaine du BTP, de l'industrie et de la propreté.

1.1 Le GEIQ 24 aujourd'hui

Depuis sa création en 1991 (cf. l'annexe n°1), le GEIQ 24 a développé notablement son activité, sous l'impulsion de ses deux directeurs historiques. Il reste ainsi l'un des groupements parmi les plus importants du réseau des GEIQ.

Positionné dans le secteur du bâtiment, son siège est situé aujourd'hui à Bergerac et il dispose d'une antenne à Périgueux. Il a employé 7 salariés permanents en 2013, représentant 5 équivalents à temps plein. Ses deux directeurs

Le GEIQ 24 regroupe 92 entreprises adhérentes, dont 47 % de très petites entreprises (TPE), 36 % de petites entreprises de 10 à 49 salariés et 17 % d'entreprises moyennes de 50 à 300 salariés. La quasi-totalité de celles-ci ont accueilli des salariés mis à disposition par le GEIQ au cours des deux dernières années.

Il a embauché près de 90 nouveaux salariés sous contrats en 2013, comme en 2012, essentiellement en contrats de professionnalisation, pour les former à des métiers dans les différents domaines du bâtiment (maçonnerie, couverture, plâtrerie sèche, carrelage, électricité, peinture, plomberie-sanitaire, étanchéité-bardage, menuiserie PVC-aluminium, conduite d'engins).

Il a réalisé près de 70 000 heures de mise à disposition auprès des entreprises adhérentes, pour un chiffre d'affaire de près de 1,3 M€, et organisé la mise en œuvre de près de 24 000 heures de formation pour ses salariés au cours des de chacune des deux dernières années. La prépondérance de TPE parmi ses adhérents l'amène à placer régulièrement ses salariés accompagnés dans différentes entreprises successivement (selon le principe de *multi-mise à disposition*).

Afin d'élargir l'offre locale de formation en vue de mieux satisfaire les besoins du GEIQ, les dirigeants du GEIQ 24 ont par ailleurs créé un organisme privé de formation à proximité de celui-ci : IDC Pro. Fonctionnant de manière indépendante du GEIQ, il met en œuvre des formations adaptées pour le compte du GEIQ et plus largement pour l'ensemble des entreprises locales du secteur du BTP.

1.2 Le GEIQ Industrie du Gard Vallée et Delta du Rhône

Le GEIQ Industrie Gard, Vallée et Delta du Rhône est situé à Bagnols sur Cèze dans le Gard et dispose d'une antenne à Marseille dans les Bouches du Rhône.

Il a été créé en 2008 par l'UIMM Gard Lozère en lien avec le groupe AREVA (site de Marcoule notamment) et quelques autres entreprises en vue de remédier aux difficultés de recrutement rencontrées par l'industrie nucléaire et les autres industries métallurgiques présentes dans le Gard et le Sud de la Drôme. Avec le soutien de l'UIMM et d'autres entreprises adhérentes, il a développé ensuite son activité dans les Bouches du Rhône, le Var et l'Hérault.

Le GEIQ Industrie Gard Vallée du Rhône a bénéficié d'une implication active de l'UT 30 de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon dans les travaux d'ingénierie qui ont conduit à sa création. Comme la plupart des GEIQ œuvrant dans l'industrie, il a également reçu un soutien financier significatif du fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2I) au cours des années récentes, sous la forme de financements de projets.

Ce GEIQ a employé 5 salariés permanents en 2013, représentant 4 équivalents à temps plein. Il regroupe près de 20 entreprises adhérentes en 2013 (un chiffre en baisse par rapport à 2012) dont un tiers de grandes entreprises de plus de 300 salariés et un tiers d'entreprises moyennes de 50 à 300 salariés. Les deux tiers de celles-ci ont accueilli des salariés mis à disposition par le GEIQ au cours de l'année passée.

Il a embauché près de 40 nouveaux salariés sous contrats en 2013, après de l'ordre de 50 en 2012, en contrats de professionnalisation uniquement, pour les former à différents métiers du domaine de l'industrie : soudeur, monteur-câbleur, ajusteur-monteur, tuyauteur, conducteur d'équipements industriels, radioprotectionniste… Les métiers auxquels il prépare peuvent varier sensiblement d'une année sur l'autre en fonction des besoins des entreprises adhérentes.

En 2013, il a réalisé près de 62 000 heures de mise à disposition auprès de ses entreprises adhérentes, pour un chiffre d'affaire de 1,7 M€, et organisé la mise en œuvre de près de 19 000 heures de formation en centre de formation pour ses salariés.

1.3 Le GEIQ Propreté Normandie

Le GEIQ Propreté Normandie est l'un des GEIQ qui a signé le plus grand nombre de contrats avec des salariés en accompagnement au cours des toutes dernières années : près de 200 en 2013, après un peu plus de 160 en 2012[157].

Créé en 2000, il a développé progressivement son activité dans 5 départements de Haute et Basse-Normandie. Son siège est localisé à Rouen et il dispose de 3 antennes situées respectivement à Caen, Cherbourg et Le-Havre. Il mobilise ainsi 6 plateaux de formation dans les deux régions. Ses 10 salariés permanents sont répartis dans les 4 agences et représentent un peu plus de 9 équivalents à temps plein.

Bénéficiant comme l'ensemble des GEIQ de la propreté du soutien de la Fédération des entreprises de propreté et des services associés (FEP) et en particulier du Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE), il regroupe 37 entreprises adhérentes, dont près de 30 % de petites entreprises de 10 à 49 salariés, 16 % d'entreprises moyennes de 50 à 300 salariés et 55 % de grandes entreprises de plus de 300 salariés.

Recrutant ses salariés quasi-exclusivement en contrat de professionnalisation, il les forme aux différents métiers d'agent de propreté en leur faisant préparer un certificat de qualification professionnel d'agent machiniste classique (CQP MAC) ou un certificat d'agent d'entretien et de rénovation en propreté (CQP AERP). Il accueille aussi un petit nombre d'alternants pour les préparer à des métiers de gestion du tertiaire au sein des entreprises de la propreté.

En 2013, il a réalisé un eu plus de 100 000 heures de mise à disposition auprès de ses entreprises adhérentes, pour un chiffre d'affaire de 1,5 M€, et organisé la mise en œuvre de 30 000 heures de formation en centre de formation pour ses salariés.

2 QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIFS EXISTANT A L'ETRANGER QUI PRESENTENT DES SIMILARITES AVEC LE RESEAU DES GEIQ

[157] Parmi les GEIQ ayant un volume d'activité comparable, le GEIQ BPT Nord Pas-de Calais, le GEIQ BTP Environnement 76 et le GEIQ BTP Isère-Drome-Ardèche ont signé près de 200, 180 et 170 contrats en 2013, après de l'ordre de 210, 205 et 85 respectivement en 2013.

Dans les délais impartis, la mission n’a pas procédé à un recensement exhaustif des dispositifs existant à l’étranger qui présentent des analogies avec le réseau des GEIQ. La portée des enseignements pouvant être tirés d’un tel recensement serait du reste limitée par les différences institutionnelles qui existent entre les pays et notamment par le fait que notre pays pâtit d’un ensemble particulièrement important de carences du fonctionnement du marché du travail et des politiques de formation initiale et professionnelle.

Cette partie présente néanmoins quelques dispositifs étrangers qui présentent des analogies avec le réseau des GEIQ, dont notamment le *group training network* qui existe en Australie et qui présente de fortes similarités avec celui-ci. Elle s’appuie essentiellement sur le rapport suivant de l’OCDE, tiré d’un examen des politiques d’éducation et de formation professionnelle mené dans ses pays membres de 2007 à 2010 : « Formation et emploi : relever le défi de la réussite » (2010).

Dans ce rapport, l’OCDE note en particulier que des dispositions permettant à des groupes d’entreprises de *partager le fardeau* de la formation peuvent favoriser le développement de l’alternance au même titre que d’autres incitations financières telles que des subventions publiques et des allègements fiscaux. L’OCDE y fait ainsi état de certains dispositifs de mutualisation existant dans ses pays membres qui visent à faciliter l’apprentissage en rapprochant les employeurs et les jeunes.

2.1 Le dispositif présenté qui se rapproche le plus du réseau des GEIQ est constitué des *group training organisations* en Australie

Comme les GEIQ, il s’agit d’associations sans but lucratif, soutenus par la collectivité publique et des entreprises adhérentes. Elles emploient des apprentis et les mettent à disposition de leurs entreprises adhérentes. Leur tâche consiste à sélectionner et recruter les apprentis en fonction des besoins des entreprises, mettre en place et suivre la mise en œuvre des formations dans les entreprises et les centres de formation, assurer la gestion administrative des contrats et des formations et veiller à ce que les jeunes bénéficient ainsi d’expériences variées en les mettant parfois à disposition successivement de plusieurs entreprises. Leur action s’appuie également sur un accompagnement personnalisé des jeunes prodigués par des *field officers*.

Créé il y a plus de 30 ans, ce réseau rassemble aujourd’hui près de 100 000 entreprises d’accueil et 2 000 salariés permanents. Il contribue à former de l’ordre de 35 000 apprentis par an[158].

2.2 D’autres dispositifs de mutualisation qui existent en Norvège et en Suisse présentent certaines analogies avec le réseau des GEIQ

[158] Cf. la brochure « Australia’s Group Training Network (group training explained) », Group Training Australia, 2013.

En Norvège, il existe ainsi des bureaux de formation (*Opplaeringskontor*) qui sont possédés par les entreprises de certaines branches ou certains territoires. Ils ont pour objet d'identifier de nouvelles d'entreprises d'accueil pour les apprentis, de suivre et accompagner les entreprises qui ont des apprentis, et de former les salariés au rôle de tuteur des jeunes dans les entreprises. Beaucoup d'entre eux sont chargés d'organiser les formations théoriques pour les apprentis. Enfin ils signent souvent les contrats d'apprentissage à la place des petites entreprises et devient ainsi principalement responsables du déroulement des parcours de formation.

En Suisse, il existe des associations pour la formation professionnelle (*Lehrbetriebsverbünde*) qui sont des groupements d'entreprises qui assurent un partage des apprentis, de manière à réduire le coût financier et administratif de l'apprentissage pour les entreprises, ce qui est précieux pour les plus petites d'entre elles. Dans chaque association, une des entreprises assume la responsabilité de l'embauche des apprentis. Ces associations reçoivent des subventions publiques lors de leur création, pendant leurs trois premières années d'existence. Une évaluation a conclu que ce dispositif était efficace, en montrant notamment qu'une majorité des entreprises adhérentes n'auraient pas embauché d'apprenti en l'absence de celui-ci.

ANNEXE N°9
LES SOURCES DE DONNEES MOBILISEES PAR LA MISSION ET LES AXES DE PROGRES POUR LE SUIVI STATISTIQUE DU RESEAU DES GEIQ

Cette annexe présente succinctement les principales sources de données que la mission a mobilisées pour ses analyses quantitatives :

- en premier lieu, les données issues du système d'information de gestion du CNCE-GEIQ ;
- puis les bases de données que les administrations ont exploitées pour éclairer la mission sur certains aspects.

Après avoir recensé les limites de ces sources, la mission présente enfin les principaux axes qui lui paraissent envisageables pour développer et renforcer le suivi statistique du réseau des GEIQ.

1 LES DONNEES ISSUES DU SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU CNCE-GEIQ

La mission a pu s'appuyer en premier lieu sur les données que le CNCE-GEIQ a mis à sa disposition à partir de son système d'information de gestion.

Le CNCE-GEIQ collecte en effet, sous forme papier et électronique, un vaste ensemble de données pour l'ensemble des GEIQ dans le cadre du processus annuel de labellisation. Ces données par GEIQ portent notamment sur leurs grandes caractéristiques (coordonnées, gouvernance, équipe de salariés permanents, entreprises adhérentes, origine et orientation éventuelle par le service public de l'emploi), leur activité au profit des salariés et des entreprises adhérentes (accompagnement, mises à disposition des salariés dans les entreprises, formation). En outre, le CNCE-GEIQ collecte de manière continue tout au long de l'année par le biais d'un *extranet* des informations individualisées sur les contrats de travail et les parcours de l'ensemble des salariés suivis par les GEIQ ; ces informations éclairent notamment sur le profil des salariés et leur situation à la fin de leurs parcours (accès à l'emploi et la qualification notamment).

Cette source de données est très riche, mais elle se fonde essentiellement sur les déclarations des responsables de GEIQ. Dans le cadre du processus annuel de labellisation, l'équipe technique du CNCE-GEIQ assure un travail actif de vérification et de contrôle de ces données, afin de fiabiliser les principaux indicateurs examinés. Ces travaux sont cependant limités par la faiblesse de ses moyens et les contraintes resserrées de calendrier auxquelles elle doit se plier dans le cadre du processus de labellisation. Ces données sont ainsi incomplètes ou potentiellement fragiles sur certains aspects, notamment sur certains points difficiles à renseigner ou qui ne présentent pas d'enjeu significatif dans le cadre du processus de labellisation.

En outre, en raison des limites liées à leur collecte, ces données ne permettent pas d'analyser finement certains aspects, dont notamment l'implantation sectorielle et la localisation géographique de l'activité des GEIQ.

Le CNCE-GEIQ répartit en effet les GEIQ selon une douzaine de grands secteurs dans son système d'information, sur la base de son appréciation des secteurs dans lesquels évoluent leurs entreprises adhérentes, l'une des catégories regroupant les GEIQ *multisectoriels*. Cette classification apparait raisonnable, mais pourrait être vraisemblablement discutée ou affinée sur certains points.

L'analyse de l'implantation géographique de l'activité des GEIQ est par ailleurs limitée par le fait que données individuelles relatives aux contrats signés par les GEIQ ne permettent pas de distinguer les embauches effectuées par les sièges des GEIQ de celles de leurs antennes lorsqu'ils en disposent. Ceci limite la portée des analyses géographiques dans la mesure notamment où certains GEIQ disposent d'antennes en activité dans des départements, voire des régions (dans un petit nombre de cas) autres que celles de leur siège.

2 LES DONNEES MOBILISEES PAR LES ADMINISTRATIONS POUR ECLAIRER LA MISSION

Dans ce contexte, la mission s'est aussi efforcée de mobiliser les sources de données administratives susceptibles de fiabiliser son analyse des questions les plus importantes

Ainsi, la mission a pu notamment s'appuyer sur des exploitations statistiques fournies notamment :

- par la DARES sur l'utilisation des contrats de professionnalisation par les GEIQ (données issues de du système d'information *Extrapro*[159] géré par la DGEFP sur les caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs, des contrats de travail et des formations associées) et sur la situation de leurs bénéficiaires 6 mois après la sortie de ces contrats (données issues de l'enquête sur l'insertion à 6 mois des sortants d'un contrat de professionnalisation menée par la DARES auprès de l'ensemble des sortants de contrats de professionnalisation depuis 2011 qui renseignent notamment sur l'accès à l'emploi et la qualification des bénéficiaires)[160] [161];
- par l'ACOSS sur les différents types d'exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les GEIQ (montants d'exonérations par grands dispositif, effectifs des établissements concernés) ;
- par l'Agence des services et de paiement (ASP) sur le recours des GEIQ aux contrats aidés hors alternance : CUI-CIE, CUI-CAE, emplois d'avenir marchands et non marchands (nombre de contrats signés, montant des aides financières à l'insertion s'y rapportant versées par l'Etat et un grand nombre de conseils généraux) ;
- par Pôle emploi sur les aides versés aux GEIQ par celui-ci pour l'embauche de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation : aide forfaitaire à l'employeur de demandeurs d'emploi (AFE) et aide pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (montant des aides versées, effectifs concernés) ; ainsi que le recours des GEIQ aux actions de recrutement et de pré-qualification financées par Pole emploi (actions de formation préalable au recrutement, AFPR ; préparations opérationnelles à l'emploi individuelle, POEI).

Pour ce faire, la mission a transmis à ces organismes une liste des N° SIREN des groupements présents dans le réseau des GEIQ (et/ou des N° SIRET des établissements qui les composent) que lui a transmis le CNCE-GEIQ. Comme d'usage, la portée des exploitations statistiques ainsi conduites est néanmoins limitée par les erreurs d'enregistrement des N° SIREN/SIRET dans les bases de données administratives en question (erreurs notamment liées aux déclarations imparfaites des employeurs dans les formulaires administratifs).

La mobilisation des sources de données administratives à des fins d'analyse sectorielles se heurte par ailleurs aux limites de la classification des groupements d'employeurs dans les nomenclatures statistiques d'activité.

[159] Cf. « Le contrat de professionnalisation en 2012 », Dares Analyses N°075, 2014.
[160] Cf. « Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011 », Dares Analyses N°033, 2014.
[161] La mission a également mobilisé les statistiques produites par la DARES sur les caractéristiques et le devenir professionnels des bénéficiaires des autres contrats aidés.

De fait les groupements d'employeurs et a fortiori les GEIQ ne disposent pas d'un code APE (descriptif de leur *activité principale exercée*) qui leur soit réservé. Dans la nomenclature d'activité *NAF rév 2* introduite en 2008, une large majorité de GEIQ sont classés dans le groupe *autre mise à disposition de ressources humaines* (code 78.3 du niveau 4) : 70 % au moins selon les déclarations des GEIQ qui sont incomplètes) Avec les *activités des agences de placement de main d'œuvre* et les *activités des agences de travail temporaire*, ce groupe forme la division des *activités liées à l'emploi* (code 78, niveau 3) qui s'intègre elle-même dans la section des *activités de services administratifs et de soutien* (section N, niveau 2). L'analyse des données disponibles suggère néanmoins qu'une partie minoritaire mais significative des GEIQ sont classées par l'INSEE respectivement dans la section F de la *construction* et dans la section S des *autres activités de service* qui inclut notamment les *activités des organisations associatives*.

3 PERSPECTIVES D'AMELIORATION DU SUIVI STATISTIQUE DES GEIQ

Les analyses de données auxquelles a procédé la mission ont mis en exergue des axes de progrès pour le suivi statistique des GEIQ mis en œuvre par le CNCE-GEIQ et certaines exigences pour la mise en place d'un suivi satisfaisant par les administrations.

S'agissant du suivi de l'activité du réseau des GEIQ par le CNCE-GEIQ, il gagnerait en précision en s'appuyant sur des règles précises, transparentes et stables dans le temps, quand à la définition du champ des GEIQ dont il fait état dans sa communication publique et ses analyses : il conviendrait notamment de préciser dans quelle mesure les GEIQ récemment entrés dans le réseau et à l'inverse les GEIQ *délabellisés* mais toujours suivis dans le système d'information du CNCE-GEIQ, sont intégrés dans les principaux indicateurs.

La mise en place d'un suivi statistique du réseau des GEIQ par les administrations, notamment par la DARES au sein du Ministère du Travail, devrait aussi s'appuyer sur un référentiel des GEIQ fiabilisé et construit sur des bases stables dans le temps. Cela nécessiterait que le CNCE-GEIQ établisse chaque année une liste complète et fiabilisée des N° SIREN de l'ensemble des GEIQ labellisés et en phase d'accompagnement et des N° SIRET des différents établissements qui les composent, en distinguant ces deux catégories de GEIQ, et en complétant le cas échant cette liste par un référencement des GEIQ qui sont proches du réseau et donc suivis par le CNCE-GEIQ sans qu'ils soient *labellisés* et/ou en *phase d'accompagnement*.

PIECE JOINTE N°1
INSTRUCTION DGEFP N°2008-14 DU 20 AOUT 2008 RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Groupement d'employeurs
Insertion professionnelle

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Instruction DGEFP n° 2008-14 du 20 août 2008 relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

NOR : *ECEF0880858J*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, modifiée ;

Décret n° 86-523 du 13 mars 1986 relatif aux groupements d'employeurs, modifié.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directeurs départementaux du travail, de l'emploi de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de l'ANPE.

L'insertion professionnelle des jeunes est une priorité de l'action du gouvernement et doit participer de l'atteinte de l'objectif de réduction du taux de chômage à 5 % et d'augmentation du taux d'emploi à 70 %.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) organisent des parcours d'insertion et de qualification, notamment au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : habitants des zones sensibles, jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. Le double tutorat social et professionnel mis en œuvre par les GEIQ constitue un cadre d'insertion professionnelle stabilisant qui permet aux salariés d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises.

Les GEIQ contribuent à la mobilisation des contrats en alternance pour un public qui n'y a que très peu accès.

Ces parcours doivent déboucher sur l'emploi durable. Les mises à disposition doivent être organisées afin d'assurer la cohérence et la continuité dans le parcours. Elles peuvent se faire auprès d'une ou plusieurs entreprises selon la qualification recherchée, la nature de l'emploi ou le profil du salarié.

Les GEIQ constituent par ailleurs pour les entreprises adhérentes un moyen d'anticiper et de diversifier leur recrutement tout en s'appuyant sur une structure gérant les aspects administratifs des contrats et mettant en œuvre une médiation entre leurs tuteurs, les salariés et les organismes de formation.

Le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi entend intensifier sa politique de soutien au développement de ces structures, notamment en s'associant plus fortement au processus national de labellisation.

La création ou le développement de ces dispositifs doivent être encouragés dans le cadre des contacts entre les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les conseils régionaux et les branches professionnelles connaissant des problèmes de recrutement sur les premiers niveaux de qualification.

La présente circulaire précise le cadre de référence et de fonctionnement des GEIQ, et les conditions dans lesquelles l'Etat peut accompagner la création, le fonctionnement et le développement des structures.

I. – LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

I-1. **Le cadre législatif et réglementaire des GEIQ**

Les règles de constitution et de fonctionnement des GEIQ sont, de même que celles relatives à l'ensemble des groupements d'employeurs définies par les articles L. 1253-1 et suivants (loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 modifiée) et par les articles D. 1253-1 et suivants (décret n° 86-523 du 13 mars 1986 modifié) du code du travail. Si le statut coopératif reste possible, les GEIQ, en tant qu'association à but non lucratif, sont actuellement tous régis par la loi du 1er Juillet 1901.

Les seules dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent spécifiquement à ce type de groupements d'employeurs sont celles des articles L. 6325-17 et D. 6325-22 et suivants du code du travail.

La spécificité des GEIQ tient essentiellement au type de contrat que ces structures concluent – contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), CI-RMA, contrats initiative-emploi... – et des règles de leur réseau national : le CNCE-GEIQ.

La réforme des contrats aidés permettra la mise en place d'un contrat unique d'insertion, décliné en deux versions, le contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non marchand et le contrat initiative emploi pour le secteur marchand, mobilisables par les GEIQ pour le recrutement de leurs salariés.

Les GEIQ s'engagent à respecter une charte nationale et à se soumettre chaque année à un processus de labellisation (*cf.* annexe).

I-2. **Un label reconnu par l'Etat**

Le label GEIQ (1) sera délivré, sur la base d'un cahier des charges agréé par le ministre chargé de l'emploi, pour une durée d'un an, renouvelable.

La procédure de labellisation d'une nouvelle structure GEIQ sera ouverte après avis de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'activité du GEIQ.

Cette procédure garantira la cohérence nationale des GEIQ, en termes d'éthique, de qualité de fonctionnement de ces structures et de performance dans le retour à l'emploi.

Un décret précisant le cadre de la labellisation des GEIQ sera publié avant le 31 décembre 2008.

I-3. **Un équilibre économique assuré par l'implication des entreprises utilisatrices**

L'implication financière directe des entreprises adhérentes est un des critères de labellisation des GEIQ. Si elle est variable en fonction des secteurs d'activité et des entreprises, elle doit au moins couvrir les frais salariaux induits par les salariés en parcours d'insertion. Si les parcours de qualification sont financés par les OPCA, le soutien de l'Etat participe au financement de l'accompagnement social mis en œuvre (*cf.* II-2).

I-4. **La mobilisation des OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation**

I-4.1. *Prise en charge des dépenses de formation*

Comme pour tout contrat de professionnalisation, les OPCA prennent en charge les dépenses de formation en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou à défaut dans les accords collectifs interprofessionnels. Le financement s'effectue sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

I-4.2. *Eligibilité aux heures d'accompagnement pour les contrats de professionnalisation*

Les GEIQ ont vocation, lorsqu'ils possèdent des locaux et du personnel dédié à l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi à être reconnus comme entreprises avec services de formation et donc à mobiliser les financements correspondants auprès des OPCA.

I-4.3. *Le financement de la fonction tutorale*

L'article D. 6325-22 du code du travail prévoit la possibilité d'un tutorat exercé par les salariés permanents du GEIQ ainsi que par les tuteurs des entreprises adhérentes. L'entreprise utilisatrice peut désigner un tuteur pour les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation qui lui sont confiées pendant les périodes de mise à disposition. Le GEIQ peut désigner un tuteur chargé d'assurer la liaison entre l'entreprise et les organismes de formation, ce tuteur n'étant pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification.

Dans ce cadre, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par contrat, pour une durée maximale de six mois.

I-5. **Une exonération spécifique des charges sociales patronales relatives aux cotisations accidents du travail et maladies professionnelles**

Les GEIQ, groupements d'employeurs mentionnés à l'article D. 6325-23 du code du travail, bénéficiaires de l'aide de l'Etat à l'accompagnement personnalisé des publics vers l'emploi dans les conditions définies à l'article D. 6325-25 du même code, sont exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les contrats de professionnalisation qu'ils concluent avec ces publics.

II. – LES DISPOSITIFS QUI PEUVENT ÊTRE MOBILISÉS POUR LE SOUTIEN DES GEIQ

Afin de renforcer le rôle des services de l'Etat dans la création, le développement et la consolidation des GEIQ, vous serez à même de mobiliser les soutiens financiers décrits ci-après. Ceux-ci ont vocation à avoir un effet levier sur les financements provenant d'organismes privés ou de collectivités locales.

II-1. **Aides au démarrage**

Le démarrage d'une nouvelle structure ou le développement d'un GEIQ peut être soutenu par mobilisation du Fonds départemental d'insertion, ou les conventions promotion de l'emploi déconcentrées. Dans ce cas, les conventions promotion de l'emploi peuvent être un moyen de financer une étude de faisabilité, l'aide au démarrage, l'accompagnement de la mise en œuvre d'une activité ou la définition de stratégie.

(1) Label déposé par le Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ).

La création, le développement ou l'évolution des GEIQ peuvent être accompagnés par les DLA. A cet effet, les DLA pourront prendre l'attache du CNAR IAE, dont le CNCE-GEIQ est membre.

II-2. **Aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrats de professionnalisation**

La circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation précise les groupements d'employeurs éligibles, les publics intéressés, les objectifs de cette aide ainsi que les modalités de calcul et de versement par l'Etat.

Le montant de l'aide forfaitaire à l'accompagnement est fixé chaque année par arrêté. Pour l'année 2008 elle est de 686 euros.

Ce financement est accordé par « convention promotion de l'emploi ». La dotation budgétaire prévue pour les conventions promotion de l'emploi déconcentrées ayant été spécialement abondée pour ce type de financement, je vous rappelle que ce conventionnement de l'accompagnement est prioritaire au niveau départemental.

Vos conventions devront comporter un objectif d'accès à l'emploi durable contractualisé avec chaque structure.

La DGEFP constituera un groupe de travail composé de représentants des services déconcentrés, des GEIQ et du CNCE-GEIQ qui sera chargé d'élaborer avant le 31 décembre 2008 le modèle de convention correspondant à ce partenariat renforcé.

Les groupements d'employeurs fédérés autour de la charte de qualité et du label GEIQ sont bénéficiaires de cette aide.

Lorsque des groupements d'employeurs non labellisés « GEIQ » souhaiteront bénéficier des financements spécifiques accordés aux groupements d'employeurs conduisant des actions d'insertion et de qualification, vous prendrez l'attache de la DGEFP pour envisager des modalités de soutien spécifiques.

*
* *

Vous voudrez bien me tenir informé des éventuelles difficultés rencontrées localement dans la mise en œuvre de cette circulaire.

La déléguée adjointe à l'emploi
et à la formation professionnelle,
F. Bouygard

ANNEXE

I. – LE CNCE-GEIQ (COMITÉ NATIONAL DE COORDINATION ET D'ÉVALUATION DES GEIQ)

Le CNCE-GEIQ regroupe dans son conseil d'administration des entreprises pilotant des GEIQ ou des coordinations régionales, des fédérations professionnelles et des organisations patronales et syndicales. Participent également au conseil d'administration, en tant que membres fondateurs, la FNARS et l'OPCA 2.

Quatre missions structurent l'activité du CNCE-GEIQ :

1. La labellisation des structures adhérentes ;
2. La représentation des GEIQ au niveau national ;
3. L'animation du réseau des GEIQ ;
4. La promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets.

II. – LE PARTENARIAT ENTRE L'ÉTAT ET LE CNCE-GEIQ

Créé en 1994, le CNCE-GEIQ a bénéficié dès 1996 d'un soutien financier du ministère chargé de l'emploi (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Ce soutien financier continu assuré par convention nationale pour la promotion de l'emploi est couplé à un soutien technique qui s'est traduit par de nombreuses collaborations et avancées :

– participation du CNCE-GEIQ aux travaux préparatoires à l'élaboration des lois relatives à l'amélioration du dispositif des groupements d'employeurs ;
– mise en place d'une aide à l'accompagnement pour certains bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
– mention des GEIQ dans le plan de cohésion sociale ;
– entrée du CNCE-GEIQ au Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) ;
– participation du CNCE-GEIQ aux travaux du Grenelle de l'insertion.

Deux raisons expliquent ces soutiens :

– le CNCE-GEIQ est très largement représentatif de l'ensemble des groupements conduisant des actions d'insertion et de qualification ;
– le respect de la charte nationale et le processus annuel de labellisation qui sont garants de la qualité du réseau.

Aujourd'hui le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le CNCE-GEIQ entendent renforcer cette collaboration, notamment en mettant prochainement en place un agrément du cahier des charges de labellisation, basé sur la charte nationale des GEIQ.

L'agrément du cahier des charges, dont les principaux éléments sont exposés ci-après, couplé à l'expertise du CNCE-GEIQ, est à même de garantir un développement cohérent du réseau des GEIQ.

III. – LA CHARTE NATIONALE DES GEIQ

Préambule

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un groupement d'employeurs pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ.

Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire.

Tout groupement d'employeurs désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ.

L'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur (à la date du 1er septembre 1997, art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du code du travail).

Article 1er

Le GEIQ est un groupement d'employeurs dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...

Article 2

Le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont solidairement responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.

Article 3

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

Article 4

Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires.

Dans ce cas, ces mises à dispositions ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

Article 5

Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ.

Article 6

L'accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il l'assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement.

Article 7

Pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

Article 8

Ces différentes structures, ainsi que les organismes de formation mobilisés et tout autre organisme partie prenante de la démarche sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet administré par les entreprises qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.

IV. – PROCÉDURE ACTUELLE DE LABELLISATION DE STRUCTURES DANS LE CADRE D'UNE PREMIÈRE DEMANDE D'ENTRÉE DANS LE RÉSEAU DES GEIQ

Les éléments de cette procédure serviront de base à la définition des critères du cahier des charges permettant la délivrance du label aux GEIQ dans le cadre du futur décret sur la labellisation à paraître avant le 31 décembre 2008 (point I-2 de l'instruction).

IV-1. **Procédure d'entrée dans le réseau**

Dans le cadre d'une première demande d'entrée dans le réseau, le CNCE étudie tout d'abord un dossier de labellisation. Si la forme de ce dossier est libre, les critères d'analyse et les conditions de faisabilité sont décrits dans le guide méthodologique de création d'un GEIQ (1).

Cette analyse est couplée de façon impérative à une visite de terrain associée à une rencontre des entreprises porteuses de projet ou du chef d'entreprise appelé à être président du groupement.

En cas de doute concernant la conformité aux critères énoncés ci-après, le conseil d'administration du CNCE, en charge de la labellisation, reçoit le porteur de projet à l'occasion d'un échange limité à une demi-heure (15 minutes de présentation, 15 minutes de questions-réponses).

Si la structure impétrante a déjà eu une activité d'insertion et de qualification significative, les critères adaptés au renouvellement du label sont également utilisés pour décider de l'entrée dans le réseau.

IV-2. **Critères de labellisation pour les structures n'ayant pas encore connu un nombre significatif de fin de contrats**

Même si les parcours d'insertion n'ont pas encore été menés à terme, l'analyse des critères est indispensable à l'évaluation de la viabilité et de la crédibilité du projet.

1. Statut juridique de la structure :

Afin de permettre des mises à disposition conformes au droit du travail, le GEIQ doit avoir le statut de groupement d'employeurs (*cf.* art. L. 1253-1 du code du travail).

(1) Ouvrage commercialisé par le CNCE-GEIQ à un prix permettant de rembourser les frais d'impression.

2. Respect du droit associatif et du droit des groupements d'employeurs :

La structure se doit de respecter les contraintes particulières du droit associatif et plus particulièrement du droit des groupements d'employeurs. Il est notamment indispensable que la mise à disposition de personnel ne puisse se faire qu'auprès d'entreprises adhérentes. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est indispensable qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ait été préalablement conclu avant l'adhésion au groupement d'employeurs. Il est également primordial que l'intégralité du droit du travail (représentation des salariés...) soit respectée.

3. Transparence des parcours de formation et respect du droit de la formation professionnelle :

Il est indispensable que les contrats de professionnalisation prévus respectent bien la réglementation en vigueur notamment en ce qui concerne les parcours de formation. Au-delà du respect de la réglementation, il est important que la validation des parcours soit la plus indépendante possible.

4. Réalité des besoins en recrutement exprimés :

Un GEIQ ne peut fonctionner sans l'existence de besoins de recrutement sur le territoire clairement identifiés. Ce besoin de recrutement est en effet indispensable à l'implication des entreprises dans un dispositif :

– qui engage leur responsabilité (*cf.* art. L. 1253-1 du code du travail) ;
– qui implique, au-delà de la prise en charge de l'intégralité des salaires des personnes en parcours, le financement d'une partie des frais d'accompagnement ;
– qui a pour vocation le retour vers l'emploi durable à la sortie des parcours.

5. Qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes autour du projet :

Il est indispensable de vérifier :

– l'adhésion d'un nombre significatif d'entreprises prêtes à recruter et à utiliser le GEIQ dès son démarrage ;
– la volonté collective des entreprises :
  – de recruter à la fin des parcours GEIQ ;
  – d'anticiper ces recrutements ;
  – de mettre en place un système de tutorat ;
  – d'investir dans le recrutement de salariés à la productivité encore faible ;
– leur connaissance des plus values mais également des contraintes du dispositif (*cf.* crédibilité des prévisionnels).

Ce critère implique notamment l'autonomie juridique du GEIQ, qui en aucun cas ne peut être un secteur ou une antenne d'un groupement d'employeurs classique. En effet, au-delà des exigences de transparence des flux financiers et des parcours, le GEIQ doit être dirigé par des entreprises exprimant des besoins de recrutement et non des besoins de partage de personnel qualifié.

6. Pilotage effectif du GEIQ par ces entreprises :

La gestion pleine et entière par les entreprises suppose que le GEIQ ne soit pas piloté par une fédération ou un syndicat professionnel, par un organisme de formation ou par des structures de développement local. Si un réel partenariat avec ces différentes structures peut être bénéfique pour un GEIQ, il importe que les entreprises soient responsabilisées et considèrent le GEIQ comme leur outil et non comme un simple prestataire de services.

7. Cohérence des prévisionnels de la structure :

Il est absolument indispensable que les prévisionnels respectent le principe de non diminution du coût du travail indiqué dans la charte nationale. Ainsi, la facturation aux entreprises doit au moins être égale aux coûts salariaux induits par les salariés en parcours d'insertion et de qualification.

Ces prévisionnels se doivent en outre de traduire la mise en place d'un accompagnement individualisé effectif ainsi que l'investissement financier nécessaire des entreprises adhérentes. Cette analyse est réalisée grâce aux statistiques sectorielles obtenues dans le cadre des campagnes de labellisation.

8. La non-concurrence avec un GEIQ existant :

Le développement du réseau des GEIQ passe par une augmentation du nombre d'adhérents des GEIQ existants et non par la mise en concurrence de structures obligées de démarcher à terme les mêmes entreprises. Cette concurrence, qui induirait nécessairement une diminution des tarifs de mise à disposition et donc une diminution de la qualité des prestations offertes, doit être évitée au profit d'une complémentarité entre les différents projets de création de GEIQ.

9. Engagements vis-à-vis du CNCE-GEIQ :

En cas d'acceptation de la demande, une convention de partenariat, adaptée à chaque structure est conclue avec les groupements qui, tout en ayant le droit d'utiliser le nom « GEIQ », entrent en phase de « pouponnière » et s'engagent :

– à respecter la charte nationale des GEIQ ;
– à assurer la transparence totale des flux financiers entre le GEIQ, ses adhérents et ses fournisseurs ;
– à fournir au CNCE toute information relative à la labellisation ;
– à payer une cotisation annuelle.

V. – LABELLISATION DES STRUCTURES AYANT CONNU UN NOMBRE DE FIN DE CONTRATS SIGNIFICATIF

V-1. **Procédure de labellisation**

Chaque année le CNCE GEIQ couple ses visites de terrain avec l'analyse d'un dossier de labellisation. Celui-ci comporte des éléments déclaratifs, crédibilisés par l'examen de pièces obligatoires dont :

– les comptes détaillés de la structure ;
– des éléments du registre du personnel ;
– la DADS ;
– d'éventuelles conventions de gestion.

Le bureau examine donc des dossiers individuels anonymes et se prononce à partir de 17 critères quantitatifs et 7 critères qualitatifs. Les caractéristiques de chaque GEIQ sont comparées à celles du secteur d'activité et à celles de l'ensemble du réseau. Suite aux préconisations du bureau, le conseil d'administration du CNCE-GEIQ se prononce sur l'attribution du label et le maintien du groupement au sein du réseau.

V-2. **Critères de labellisation**

L'analyse des fiches anonymes permet d'analyser les groupements d'employeurs :
– au regard des critères énoncés dans la première partie (puisque ceux-ci doivent être examinés chaque année, notamment en fonction de l'évolution de la vie associative du groupement) ;
– au regard des indicateurs complémentaires suivants :

1. Les caractéristiques des salariés recrutés :

Le GEIQ doit fournir les informations relatives aux caractéristiques de ses salariés.

Conformément à l'article 1er de la charte nationale, il doit s'agir de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI..., étant entendu que les procédures de recrutement mobilisent une ou plusieurs structures d'accueil de tels demandeurs d'emploi sur le territoire concerné (ANPE, missions locales, PAIO, PLIE...).

Avec les caractéristiques des salariés à l'embauche, sont également étudiées les ruptures anticipées de contrats.

2. Les contrats de travail mis en œuvre et le nombre d'heures de formation par ETP :

La connaissance des types de contrats de travail utilisés permet de vérifier qu'il n'y a pas de substitution à l'intérim par des CDD ponctuels. Elle permet également de consolider les informations relatives au profil des demandeurs d'emploi recrutés. De même, le GEIQ n'étant pas destiné à conserver les publics embauchés, l'utilisation de CDI ne peut être qu'exceptionnelle.

La connaissance du nombre d'heures de formation mobilisées permet également de s'assurer de la réalité des parcours de qualification. Couplée au taux de réussite en termes d'obtention de qualification, cette donnée permet de s'assurer que la flexibilité des mises à disposition n'a pas été préjudiciable à la qualification des salariés.

3. La réalité de l'accompagnement social et professionnel :

Plusieurs indicateurs permettent d'évaluer cet accompagnement :
– le ratio (nombre de salariés en parcours en ETP/nombre de salariés permanents en ETP) permet de s'assurer de la réalité de l'accompagnement. Il est à analyser en fonction de la zone géographique d'intervention du GEIQ ;
– le temps passé à accompagner les publics et les entreprises ;
– la nature des actions menées dans le cadre de cet accompagnement.

4. Les sorties vers l'emploi :

Dans la mesure où, à la différence des groupements d'employeurs traditionnels, les GEIQ n'ont pas vocation à pérenniser l'emploi en leur sein, les sorties vers l'emploi vont constituer un critère important de labellisation. C'est le respect de ce critère qui distingue également le GEIQ de l'intérim puisque la sortie vers l'emploi durable constitue la finalité première du dispositif.

Le CNCE-GEIQ accorde ainsi une importance particulière à la qualité du taux de sortie vers l'emploi, qui garantit à la fois la qualité des parcours, la satisfaction des entreprises et la réussite des salariés embauchés.

L'étude de ce taux est également couplée à celle des ruptures anticipées de contrat

5. Les ruptures anticipées de contrat :

Ce critère est un indicateur pertinent de la qualité du recrutement ainsi que du travail de médiation réalisé par les permanents de GEIQ. On peut distinguer le taux de rupture pendant la période d'essai et le taux de rupture anticipé après celle-ci.

6. Le taux d'obtention de qualification pour les contrats menés à terme :

Cet indicateur permet de mesurer la réussite des actions de mobilisation de formation sur les salariés des GEIQ. L'obtention de ces qualifications permettra en effet non seulement un retour vers l'emploi durable mais aussi l'évolution des qualifications du salarié tout au long de sa carrière.

7. La durée minimale des contrats et des mises à disposition :

Cette information est également importante puisqu'elle permet de constater que le GEIQ a le souci de se prémunir contre d'éventuelles dérives vers une substitution au travail intérimaire hors de son cadre juridique et financier.

Il est fréquent que le règlement intérieur du GEIQ fixe une durée minimale de mise à disposition. Cependant, ce principe doit être parfois modulé. En effet, les spécificités de certains secteurs d'activité peuvent rendre difficile, voire impossible son application stricte. C'est le cas par exemple dans les entreprises de propreté (activité forte à certains moments de la journée). C'est pourquoi, l'information relative à la durée minimale des mises à disposition est plus un indicateur qu'un critère de labellisation.

8. La non diminution du coût du travail via le GEIQ :

Le préambule de la charte nationale précise notamment que « l'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût ». Il faut entendre par « moindre coût » le fait qu'une entreprise pourrait, via le GEIQ, bénéficier des services d'un salarié à un coût moindre que si elle l'avait embauché elle-même sur le même type de contrat de travail.

PIECE JOINTE N° 2
INSTRUCTION DGEFP DU 10 MARS 2010 RELATIVE AU MODELE DE CONVENTION PROMOTION DE L'EMPLOI PREVOYANT L'AIDE DE L'ETAT POUR LE FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE VERS L'EMPLOI DES JEUNES DE 16 A 25 ANS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS RECRUTES PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DE L'INGENIERIE DE L'ACCES
ET DU RETOUR A L'EMPLOI
7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Mission Ingénierie de l'emploi
Affaire suivie par :Richard Sabaté
Mél : richard.sabate@finances.gouv.fr
Téléphone : 01 43 19 29 70
www.minefi.gouv.fr
www.travail.gouv.fr

Paris, le 10 mars 2010

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région,

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),

Monsieur le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), préfigurateur de la DIRECCTE de la région Ile de France,

Messieurs les Directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) des départements et collectivités d'outre-mer,

Mesdames et messieurs les préfets de département.

Objet : Modèle de convention promotion de l'emploi prévoyant l'aide de l'Etat pour le financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par les groupements d'employeurs en contrat de professionnalisation.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le modèle unique de convention promotion de l'emploi prévoyant le financement de l'aide de l'Etat à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes et des seniors recrutés par les groupements d'employeurs en contrat de professionnalisation.

Ce modèle de convention a été rédigé après consultation d'un groupe de travail composé de représentants des services déconcentrés, de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) et du Comité National de Coordination et d'Evaluation des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (CNCE –GEIQ).

Il a pour objet une meilleure application de la Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, dont notamment ses paragraphes 2-2-1 à 2-2-4 qui définissent les groupements d'employeurs éligibles, les publics intéressés, les objectifs, les modalités de calcul et de versement de l'aide de l'Etat.

Vous noterez que cette convention comporte deux éléments indispensables à votre pilotage des GEIQ :

- des objectifs de qualification et de retour à l'emploi durable pour les publics recrutés par ces structures ;



- l'obligation de tenue de deux comités de pilotages annuels.

En ce qui concerne les financements accordés par l'Etat dans le cadre de cette convention, je vous rappelle que ceux-ci sont strictement liés au nombre d'accompagnements prévus et réalisés par année civile selon les procédures décrites dans la fiche annexe.

Comme indiqué dans l'instruction DGEFP n° 2008-14 du 20 août 2008 relative au développement des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les groupements d'employeurs fédérés autour de la charte de qualité et du label GEIQ sont bénéficiaires de l'aide d'Etat prévue par la Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

A l'inverse, cette aide n'est pas systématiquement accordée aux groupements d'employeurs non labellisés « GEIQ » qui conduisent des actions d'insertion et de qualification. Dès lors que vous serez saisis d'une demande de financement par une telle structure, vous contacterez mes services (richard.sabate@finances.gouv.fr) afin d'étudiez les modalités d'attribution éventuelle de cette aide.

Vous veillerez à utiliser désormais ce modèle unique de convention promotion de l'emploi.

Bertrand MARTINOT

Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

FICHE ANNEXE

Procédures de calcul du nombre d'accompagnements dus

L'aide de l'Etat aux Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) a pour objet d'aider ces organismes à inscrire durablement leurs actions dans les politiques publiques d'accès ou de retour vers l'emploi à destination des publics peu ou pas qualifiés.

Plus particulièrement, la subvention accordée pour l'accompagnement des publics jeunes et seniors recrutés par les GEIQ doit inciter ces structures à conclure en priorité des contrats de professionnalisation longs (d'une durée de 12 à 18 mois) au bénéfice de ces publics.

En présence de tels contrats, vous aurez donc la faculté de verser jusqu'à deux fois le montant forfaitaire de 686 € par accompagnement, lorsque celui-ci sera réalisé sur plusieurs exercices et que le GEIQ sera en mesure de vous justifier de la réalité de l'accompagnement et de celle des dépenses correspondantes.

Comme le précise la circulaire DGEFP n°2007/21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, un accompagnement donnant lieu au versement de l'aide de l'Etat comprend la phase de recrutement, la construction du parcours d'orientation, d'insertion ou de qualification, la gestion des contrats, le suivi pendant la durée du contrat, le traitement des ruptures anticipées avec les actions de réorientation si nécessaire, le suivi post contrat, si le bénéficiaire n'est pas embauché à l'issue du contrat. Les phases antérieures au démarrage du contrat et le suivi après la fin du contrat ne peuvent au total excéder trois mois.

Il convient donc, pour calculer le nombre d'accompagnements, d'évaluer le nombre de bénéficiaires effectivement accompagnés au cours de l'année civile : chaque bénéficiaire d'un contrat présent depuis plus de 3 mois est considéré comme effectivement accompagné au cours de l'année civile, quelle que soit la durée du contrat et quelle que soit la date de démarrage de ce contrat.

A titre indicatif, vous trouverez ci-après la description de trois cas concrets vous indiquant la manière de déterminer le nombre d'accompagnements dus :

Exemple n° 1 : un contrat de 18 mois signé le 1er septembre de l'année n donne lieu au versement d'un accompagnement forfaitaire de 686 € l'année n et éventuellement d'un second en année n+1.
Une rupture du contrat entre le 1er septembre et le 1er décembre de l'année n, ne donne lieu au versement d'aucune aide.
Une rupture de contrat entre le 1er et le 31 décembre de l'année n, donne lieu au versement de l'aide forfaitaire.
Exemple n° 2 : un contrat de 9 mois signé le 1er novembre de l'année n ne donne lieu au versement d'un accompagnement forfaitaire de 686 € qu'en année n+1, et seulement si le salarié est toujours en poste après le 1er février.
Exemple n° 3 : un contrat de 12 mois signé le 1er juillet de l'année n et interrompu avant le 1er avril de l'année n+1 ne donne lieu qu'à un accompagnement forfaitaire en année n.

Naturellement le GEIQ doit toujours justifier, conformément aux dispositions de l'article 9 du modèle de convention ci-joint, de la réalité de l'accompagnement réalisé dans le cadre du bilan d'exécution fourni et de celle des dépenses y afférant. Lorsque cette justification est apportée, les versements se font sans proratisation en cas de rupture anticipée du contrat dès lors que cette rupture intervient après 3 mois de présence effective du salarié accompagné au sein du GEIQ.

Direction Régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail, et de l'Emploi
de [indiquer le nom de la région]



CONVENTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

AIDE DE L'ETAT POUR LE FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE VERS L'EMPLOI DES JEUNES DE 16 A 25 ANS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS RECRUTES PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Entre **le Préfet de Région de [indiquer le nom de la région], et par délégation le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de [indiquer le nom de la région],**

d'une part,

et

Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification ci-après dénommé GEIQ [indiquer le nom du GEIQ], représenté par son Président, Monsieur (nom et prénom),

d'autre part,

Vu la Circulaire DGEFP du 25 avril 1997, relative à la dotation déconcentrée pour la promotion de l'emploi.

Vu le code du travail et notamment les articles L. 1253-1 et suivants relatifs aux groupements d'employeurs et les articles D 6325-23 à 28 relatifs à l'aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi

Vu la circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Vu l'instruction DGEFP du 20 août 2008, relative au développement des GEIQ

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

<u>Préambule</u>

Afin de permettre à des demandeurs d'emploi de réaliser un parcours professionnel stable, la DIRECCTE entend engager au titre de l'exercice [indiquer l'année d'exécution] le

financement de l'action d'accompagnement personnalisé vers l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par le GEIQ en contrats de professionnalisation.

Article 1 – Objet

Le Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] s'engage, au titre de l'année [indiquer l'année d'exécution] à réaliser [indiquer le nombre] accompagnements personnalisés vers l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 et plus recrutés en contrat de professionnalisation.

Ces accompagnements sont essentiellement financés par les entreprises adhérentes, les OPCA et les collectivités locales.

Les accompagnements personnalisés de ces salariés en contrat de professionnalisation doivent permettre d'atteindre les objectifs suivants pour l'exercice considéré :
- [indiquer le nombre] % d'obtention de qualification.
- [indiquer le nombre] % de sorties positives vers l'emploi.

Article 2 – Date d'effet et durée de la convention

La présente convention prend effet à compter du 1er janvier [indiquer l'année d'exécution].
La prestation visée à l'article 1er de la présente convention doit être exécutée au 31 décembre [indiquer l'année d'exécution].

Article 3 – Budget prévisionnel

Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, au vu du nombre prévisionnel d'accompagnements personnalisés vers l'emploi de jeunes et de seniors en contrat de professionnalisation, attribue au GEIQ [indiquer le nom du GEIQ], une **aide de l'Etat d'un montant de [en lettres]€**, correspondant **à [indiquer le nombre] accompagnement(s) au coût unitaire de 686 €** par accompagnement et par année civile.

Article 4 – Renseignements administratifs et imputation

Le montant de la dépense sera imputé sur le programme 103 action3 sous action 2 sous sous action 11 du budget de la mission travail et emploi..

L'ordonnateur de la dépense est le Préfet de région de [indiquer le nom de la région] et par délégation le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la région de [indiquer le nom de la région].

Le comptable assignataire est le Trésorier Payeur Général du département de [indiquer le nom du département].

Article 5 – Conditions de règlement

L'Etat se libérera du montant dû, en application de la présente convention, par mandat de paiement au compte ouvert au nom du Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification « GEIQ » [indiquer le nom du GEIQ], sur le compte :
Agence Bancaire
Code établissement
Code guichet
Compte n°

Clé

L'aide de l'Etat est versée selon les modalités suivantes :

- **Une avance de 75%** du montant de l'aide de l'Etat **(soit indiquer le montant en lettres €)** à la signature de la convention.
- **le solde de 25 % (soit indiquer le montant en lettres €)** en fin d'année [indiquer l'année d'exécution] après remise d'une facture et production d'un bilan d'exécution de la convention par le groupement d'employeurs. Le solde ne pourra être versé qu'après examen et approbation de ce bilan par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et ce, conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente convention.

Article 6 – Moyens humains mobilisés et modalités d'exécution

Le GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] atteste que l'accompagnement des publics est assuré par [indiquer le nombre] salariés permanents dont les noms sont joints en annexe de cette convention.

En cas de changement de personne, le GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] s'engage à en informer immédiatement la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de [indiquer le nom de la région].

L'accompagnement personnalisé vers l'emploi comprend des entretiens réguliers avec le jeune de 16 à 25 ans ou le salarié en parcours de 45 ans et plus, à raison de deux entretiens minimum par mois. Le salarié chargé par le groupement d'employeur d'assurer l'accompagnement, veille à la bonne articulation entre les enseignements en centre de formation et l'acquisition des savoirs faire en entreprise, au cours de rencontres avec le tuteur en entreprise et le responsable de la formation en centre. Il a en outre pour tâche le recrutement des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'instruction des contrats, la construction des parcours d'insertion et de qualification, la gestion des ruptures, le suivi post contrat, la production du bilan.

Article 7 – Suivi et évaluation de l'action

Un comité de pilotage restreint, composé d'un représentant du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et d'un représentant du groupement d'employeur se réunit au moins deux fois pendant la durée de la présente convention (dont une fois en juin) pour faire le point sur sa mise en œuvre. Il examine notamment :
- le nombre de jeunes de 16 à 25 ans et de salariés en parcours de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation
- les actions d'accompagnement engagées
- les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé
- les outils méthodologiques mis en place

La réunion du comité de pilotage de juin est chargée d'analyser et d'approuver l'activité de l'année précédente à partir notamment des données fournies par le GEIQ au CNCE-GEIQ dans le cadre de la procédure de labellisation sur les 3 axes suivants :

Axe 1 : Nature et efficacité des parcours

- Réseaux de prescription (extraits du dossier de label)
- Nature de l'accompagnement des salariés et des entreprises (extraits du dossier de label)
- Taux de rupture pendant et après la période d'essai

- Taux de sortie vers l'emploi
- Appréciation sur l'évolution des besoins des jeunes et seniors en matière d'accompagnement

Axe 2 : Formation des salariés en parcours (extraits du dossier de label)

- Nombre d'heures de formation au total et par ETP
- Nature des parcours mis en œuvre au cours de l'année (durée et objectifs)
- Taux d'obtention de qualification
- Actions spécifiques menées en termes d'adaptation de la formation

Axe 3 : Contribution à l'activité économique et au développement territorial (extraits du dossier de label)

- CA de la structure
- Nombre d'entreprises adhérentes (nouvelles adhésions au cours de l'année)
- % du taux de subventionnement public / au total des produits.

La transmission de ces données à l'administration n'implique en aucune façon un cofinancement par l'Etat de l'ensemble des actions menées par le GEIQ [indiquer le nom du GEIQ].

Le GEIQ s'engage à faciliter à l'Administration, ou à tout organisme qu'elle aurait mandaté l'évaluation de l'action menée dans le cadre de la présente convention. Cette évaluation pourra s'effectuer dans le délai d'un an après le paiement du dernier versement.

Article 8 – Bilan d'exécution

Le GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] adresse à la fin de la durée de l'action un bilan d'exécution de la présente convention comportant notamment :

- le nombre d'accompagnements personnalisés vers l'emploi effectivement réalisés pendant l'année, au profit des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
- le contenu et les conditions de réalisation de l'accompagnement ;
- les modalités détaillées de l'utilisation de l'aide de l'Etat ;
- les cofinancements éventuels affectés à l'accompagnement social ;
- l'impact de l'action évaluée en fonction de deux indicateurs principaux, soit les sorties vers l'emploi au cours de la période et l'obtention des qualifications visées.

Ce bilan pourra être accompagné d'un tableau récapitulatif annexé à cette convention.

Si le nombre d'accompagnements personnalisés vers l'emploi correspondant au nombre de personnes bénéficiant d'un contrat de professionnalisation accompagnées dans l'exercice est inférieur à celui prévu dans la convention, les sommes correspondantes sont obligatoirement déduites du solde à verser.

Le nombre d'accompagnements financés par l'Etat dans le cadre de cette convention correspondra strictement au nombre d'accompagnements réalisés par le GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] dans le cadre de l'année civile (y compris en cas de rupture anticipée du contrat).
Le GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] devra justifier de la réalité de chaque accompagnement réalisé.

Les sommes correspondantes sont versées au Trésor Public.

Article 9 – Résiliation

La convention pourra être résiliée de plein droit par l'administration au tort exclusif du cocontractant en cas d'inexécution ou d'exécution déficiente des prestations, sans que celui-ci puisse prétendre à une indemnité de résiliation.

En outre, l'administration pourra résilier la convention pour tout motif d'intérêt général ou dans l'intérêt du service, sans avoir à fournir de justification.
Elle devra alors informer le cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant la date d'effet de la résiliation, sans que cela ouvre droit à indemnité.

Le cocontractant pourra également renoncer à réaliser les actions et demander la résiliation de la convention.

Dans les trois cas de résiliation précités, la liquidation des sommes dues sera faite en tenant compte de la valeur des actions réalisées et des dépenses effectivement engagées par le cocontractant, sur remise par ce dernier des justificatifs liés aux réalisations effectives et aux dépenses.

Article 10 – Règlement des litiges

En cas de litige, le tribunal compétent sera le tribunal administratif de [indiquer la commune].

Fait à [indiquer la commune] en quatre exemplaires, le [indiquer la date]

Le Directeur du GEIQ [indiquer le nom du GEIQ] Cachet de l'organisme	Pour le Préfet de [indiquer le nom de la Région] Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, Cachet de la DIRECCTE

PIECE JOINTE N°3
STATUTS DE L'ASSOCIATION CNCE-GEIQ (ADOPTES EN ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE DU 29 JANVIER 2014)



STATUTS

(Adoptés par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 29 janvier 2014)

ARTICLE 1 - TITRE

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 ayant pour titre :

« Fédération Française des GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) »,

ci-après dénommée la Fédération.

ARTICLE 2 – BUTS ET MISSIONS DE L'ASSOCIATION

La Fédération Française des GEIQ a pour buts et missions principales de :

- Favoriser les regroupements d'entreprises qui ont le projet de s'engager en faveur de l'accès à un emploi durable et de l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

- Encourager et soutenir les initiatives des entreprises et des secteurs professionnels qui veulent développer, notamment au moyen de la formation en alternance, des parcours d'insertion et de qualification dans l'entreprise.

- Promouvoir, représenter et développer toute forme de regroupement d'entreprises qui ont vocation à adhérer à la Fédération dans le respect des principes et textes de référence qui garantissent leur reconnaissance.

- Valoriser et défendre la spécificité du statut GEIQ auprès des pouvoirs publics, des interlocuteurs nationaux comme territoriaux, notamment au niveau régional, et plus généralement auprès de tout acteur économique et social.

- Délivrer le label GEIQ conformément aux dispositions précisées par le Règlement intérieur,

- Coordonner, animer et valoriser le réseau des structures adhérentes à l'association, au niveau national comme dans les territoires.

- Evaluer et communiquer les impacts et effets des GEIQ en matière d'insertion par l'activité économique et de qualification professionnelle, et plus généralement de toute structure adhérente comme mode de développement de l'emploi dans les territoires.

- Accompagner et suivre la mise en place des initiatives locales et territoriales de se réunir en région et de représenter la Fédération.

- Accueillir, sous certaines conditions définies par le Conseil d'administration, et indiquées dans la Charte Nationale de la Fédération Française des GEIQ, toute forme de groupements d'entreprises qui favorisent le développement de l'emploi, de la formation et de la qualification.

- Accompagner les structures adhérentes en leur proposant des prestations et des interventions techniques, notamment en matière de conseil, de soutien ou de formation.

ARTICLE 3 : DUREE ET SIEGE

3-1. Durée

La durée de l'association est illimitée, sauf cas de dissolution prévue aux présents statuts.

3-2. Siège social

Le siège social est situé au 5 rue d'Alsace – 75010 Paris.

Il pourra être transféré dans la région Ile de France sur simple décision du Conseil d'administration

ARTICLE 4 - COMPOSITION

4-1. : Qualité de membre de l'association

La Fédération Française des GEIQ se compose des catégories de membres suivantes :

- membres adhérents
- membres actifs
- membres bienfaiteurs
- membres d'honneur

4-1-1. : Membres adhérents

Sont membres adhérents les groupements d'employeurs qui ont vocation à être GEIQ et qui signent une convention d'adhésion à la Fédération dans le respect des principes et règles de qualité définis par le Conseil d'administration, comme le précise le Règlement intérieur. Ils prennent l'engagement d'adhérer à l'association et versent un droit d'entrée et une cotisation de base annuelle.

Sont également membres adhérents les coordinations régionales des GEIQ (CRCE-GEIQ) qui versent une cotisation de base annuelle.

4-1-2. : Membres actifs

Ce sont les organismes labellisés qui respectent la Charte nationale de la Fédération Française des GEIQ et s'acquittent d'une cotisation annuelle.

Sont membres actifs, les GEIQ tels que définis par les textes officiels en vigueur et qui sont labellisés.

Sont également membres actifs, les syndicats professionnels ou les organisations nationales impliqués dans la création ou le fonctionnement de GEIQ qui adhèrent aux présents statuts et signent la Charte nationale de la Fédération Française des GEIQ.

4-1-3. : Membres bienfaiteurs

Ce sont les personnes morales ou physiques qui ont contribué ou contribuent à la reconnaissance ou au développement de l'association, notamment en lui apportant un soutien financier.

4-1-4. : Membres d'honneur

Ce sont les personnes physiques ou morales qui ont rendu des services signalés à l'association. Les membres d'honneur sont exonérés du versement de cotisation.

4-2. Acquisition de la qualité de membre

Les organismes qui souhaitent devenir membres adhérents ou membres actifs manifestent leur volonté d'adhérer par une demande écrite adressée au Président.

Les demandes d'adhésion des membres adhérents ou actifs sont soumises à l'avis d'une Commission, dont la composition et le rôle sont précisés dans le Règlement intérieur, avant d'être approuvées par le Conseil d'administration.

La qualité de membres actifs des GEIQ est obtenue dans le cadre de la procédure de labellisation telle que décrite dans le Règlement intérieur.

Sur proposition du Président, et après acceptation par le Conseil d'administration, des personnes morales ou physiques peuvent devenir membres bienfaiteurs ou membres d'honneur.

4-3. Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd par :

- la démission,
- la dissolution de l'organisme membre,
- la radiation prononcée par le Conseil d'administration pour non-paiement de la cotisation, non-respect de la Charte nationale de la Fédération Française des GEIQ, ou pour tout acte portant préjudice aux intérêts de la Fédération ou des GEIQ, le président de l'organisme membre ayant été invité à présenter au préalable ses explications.

  En cas de contestation de la décision de radiation, le membre a la faculté de faire appel à l'Assemblée Générale qui est souveraine.

4-4. Cotisation annuelle

La cotisation annuelle est fixée pour chaque catégorie de membre par le Conseil d'administration.

Pour participer aux instances de la Fédération il faut être à jour de sa cotisation annuelle de l'exercice en cours.

ARTICLE 5 – ADMINISTRATION

5-1. Conseil d'administration

5-1-1. Composition

Le Conseil d'administration se compose de :

- présidents ou administrateurs de GEIQ présentés par leur structure ayant la qualité de membre actif et élus par l'Assemblée Générale selon les modalités fixées par l'article 5-1-2.

- représentants de syndicats professionnels et d'organisations nationales ayant la qualité de membres actifs, nominativement désignés par elles.

- directeurs de GEIQ présentés par leur structure ayant la qualité de membre actif, et qui n'a pas présenté son président ou un administrateur au Conseil d'administration.

Toute candidature au Conseil d'administration fait l'objet d'une lettre du président de l'organisation membre adressée au président de la Fédération au moins un mois avant la tenue de l'Assemblée générale.

En cas de vacance de poste, des candidatures peuvent être adressées au président de la Fédération entre deux réunions d'Assemblée générale. Les candidatures sont soumises au Conseil d'administration qui les examine.

Si celle-ci est acceptée, la prochaine Assemblée générale est informée de la nomination.

Les représentants de l'association doivent jouir du plein exercice de leurs droits civiques.

Tout administrateur qui aura été absent à trois réunions de Conseil d'administration entre deux Assemblées générales pourra être considéré comme démissionnaire par le Conseil d'administration.

5-1-2. Désignation

Un administrateur titulaire et un administrateur suppléant sont élus ou désignés pour un mandat nominatif et renouvelable.

Le Conseil d'administration est élu sur scrutin de liste et renouvelé entièrement tous les trois ans.

Tout en veillant à assurer la prééminence des GEIQ, le Conseil d'administration se compose au maximum de 23 représentants qui ont voix délibérative :

- 15 représentants de membres actifs, élus en Assemblée générale par les GEIQ,
- 6 représentants désignés par leur syndicat professionnel ou leur organisation nationale,
- 2 directeurs de GEIQ désignés par l'ensemble des directeurs de GEIQ.

Les 15 membres actifs sont désignés par les GEIQ selon une règle de répartition établie par le Conseil d'administration en fonction de la représentativité des secteurs professionnels. L'administrateur titulaire et l'administrateur suppléant ne sont pas nécessairement présentés par le même GEIQ.

Sur proposition du président, après accord du Conseil d'administration, un membre d'honneur peut siéger au Conseil d'administration.

5-1-3. Délibérations du Conseil d'administration

Les délibérations du Conseil d'administration sont prises à la majorité absolue plus une voix des administrateurs titulaires élus, présents ou représentés.

Chaque administrateur peut recevoir au plus deux pouvoirs d'autres administrateurs titulaires.

En cas de partage des voix, le Président a voix prépondérante.

5-1-4. Rôles du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est le garant du respect de la Charte nationale de la Fédération Française des GEIQ par les membres adhérents et actifs et les structures labellisées, selon les modalités fixées au Règlement intérieur.

Il autorise le Président à faire tous les actes, achats, aliénations et investissements reconnus nécessaires à la réalisation du patrimoine immobilier et mobilier de l'Association, ainsi qu'à passer les marchés et contrats conformes à la poursuite de son objet.

Sur proposition du Président, il ratifie la nomination du Secrétaire général de l'association.

Il élabore le Règlement intérieur qui précise le fonctionnement général de l'Association.

Le Conseil d'administration est animé par le Président, ou s'il est empêché par le Vice-président ou un autre membre du Bureau.

5-1-5. Réunions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par son président ou sur la demande au moins du tiers de ses membres.

Les membres du Conseil d'administration sont convoqués par écrit ou par voie électronique deux semaines au moins avant la date de la réunion.

La présence ou la représentation de la moitié au moins des membres est nécessaire pour garantir la validité des décisions prises.

Il est tenu procès-verbal des séances.

5-1-6. Ordre du jour

Il est établi par le Président sur la base des délibérations du Bureau.

5-1-7. Mandat gratuit

Les membres du Conseil d'administration ne peuvent recevoir aucune rétribution au titre de l'exercice de leur mandat. Seuls les frais de déplacement pour participer aux réunions peuvent être remboursés sur production de justificatifs et selon le barème fixé par le Bureau.

5-2. Le Bureau

5-2-1. Composition du Bureau

Le Conseil d'administration choisit parmi ses membres un Bureau composé d'au moins six membres actifs et de 8 au plus. Les GEIQ doivent être majoritaires.

Le président est élu par le Conseil d'administration qui suit l'Assemblée Générale. Il propose son bureau au Conseil d'administration qui le ratifie.

Le Président est élu pour un mandat de 3 ans, renouvelable une fois.

Les fonctions de Président, de Vice-président, de Trésorier et de Secrétaire ne peuvent être occupées que par des administrateurs représentant de GEIQ.

5-2-2. Rôle du Bureau

Le Bureau est l'organe exécutif de l'association chargé de mettre en œuvre les délibérations du Conseil d'administration.

Il a la responsabilité de suivre l'exécution budgétaire et de proposer au Conseil d'administration les orientations qu'il juge nécessaires à l'accomplissement des buts de l'association.

Il est animé par le Président qui a la possibilité de proposer la création de commissions de travail ou d'inviter des personnalités extérieures à apporter leur expertise au bénéfice de l'association.

5-2-3. Représentation de l'association

Le Président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il a pouvoir d'ester en justice.

Le Président peut donner une délégation spécifique à un autre membre du Bureau, sous réserve d'acceptation par le Conseil d'administration.

ARTICLE 6 – LES ASSEMBLEES GENERALES

6-1. Caractéristiques communes aux Assemblées générales

6-1-1. Convocation

Les Assemblées générales sont convoquées par écrit ou par voie électronique, par le Président ou le Secrétaire, au moins trente jours avant la date de leur tenue.

6-1-2. Délibérations

Pour délibérer valablement, l'Assemblée Générale doit réunir au moins le tiers des membres ayant pouvoir de vote. Si le quorum n'est pas atteint, une autre Assemblée générale est convoquée au moins 15 jours et au plus tard 30 jours après la date de la première

Assemblée. Cette deuxième Assemblée générale peut alors délibérer quel que soit le nombre de membres présents.

Chaque membre à jour du paiement de sa cotisation annuelle bénéficie d'une voix.

Chaque membre participant à l'AG est représenté par son président ou par l'administrateur auquel il donne mandat. Il peut recevoir au maximum deux pouvoirs d'un seul autre membre ayant pouvoir de vote.

Pour être valables, les décisions doivent être prises à la majorité plus une voix des membres présents et représentés. Les votes ont lieu à main levée, sauf si au moins un membre présent demande un vote à bulletin secret.

6-1-3. Organisation

Ne sont traitées lors de l'Assemblée générale que les questions inscrites à l'ordre du jour. L'ordre du jour de l'Assemblée générale est déterminé par le Conseil d'administration. Tout membre de l'association peut demander à ce qu'un sujet soit inscrit à l'ordre du jour par lettre adressée en recommandé avec accusé de réception au Président, au moins 30 jours avant la tenue de l'Assemblée générale.

Le bureau de l'AG est celui de l'association. L'Assemblée générale est présidée par le président de la Fédération.

6-2. L'Assemblée générale ordinaire

Elle se réunit une fois par an, sur convocation du Président, après fixation de son ordre du jour par le Conseil d'administration.

Le Président, assisté par le Bureau de l'association, présente le rapport moral et le rapport d'orientation de l'association.

Le Trésorier présente les comptes et le bilan du dernier exercice ainsi que le budget du prochain exercice, qu'il soumet à l'approbation de l'Assemblée qui donne quitus.

Le commissaire aux comptes présente son rapport sur le dernier exercice, qui est soumis à l'approbation de l'Assemblée.

L'Assemblée générale ordinaire procède à l'élection du Conseil d'administration et à son renouvellement s'il y a lieu.

L'Assemblée procède à la nomination de commissaires aux comptes, titulaire et suppléant, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

6-3. L'Assemblée générale extraordinaire

Le Président de la Fédération convoque une Assemblée générale extraordinaire à la demande au moins du tiers des membres du Conseil d'administration ou au moins du quart des membres de l'association, à jour du règlement de leur cotisation.

L'Assemblée générale extraordinaire est convoquée uniquement pour se prononcer sur la proposition de modification des statuts et du règlement intérieur ou sur la dissolution de l'association, telles qu'approuvées par le Conseil d'administration.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée des deux-tiers des membres présents ou représentés, à jour du règlement de leur cotisation.

En cas de dissolution, l'Assemblée Générale Extraordinaire désigne un commissaire liquidateur. Elle attribue l'actif net à une autre Association du même type.

ARTICLE 7 – RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

Les ressources de l'association se composent de :

- cotisations et souscriptions,
- subventions,
- vente de prestations et services,
- dons manuels, legs et donations,
- tout autre produit autorisé par la loi.

ARTICLE 8 – REGLEMENT INTERIEUR

Le Règlement intérieur est établi par le Conseil d'administration.

Ce règlement précise certains points des statuts, comme :

- la procédure de labellisation
- le rôle de l'échelon régional
- et tout autre sujet proposé par le Conseil d'administration.

Statuts adoptés à Paris, le 29 janvier 2014

Jacques FARIZON
Administrateur (Bureau)

Jacques VINET
Président

PIECE JOINTE N°4
EXEMPLE DE FICHE ANONYME DE LABELLISATION DU CNCE-GEIQ

FICHE ANONYME 2014 DE LABELLISATION

Numéro GEIQ :

Branche :

Statut en 2013

ETP 2013 **ETP 2012**

Qualifications principales :

Nombre d'adhérents / utilisateurs :

Commentaire labellisation 2013

Respect réglementation

1- Respect de la vie statutaire

2 - Respect contraintes juridiques

3 - Transparence vis à vis CNCE-GEIQ

4 - Transparence Parcours de formation

Coût du travail / Gestion du GEIQ par les employeurs et indépendance vis à vis des partenaires

5 - Présence d'un fournisseur au sein du bureau

6 - Pourcentage d'utilisateurs parmi les membres du CA

7 - Présence d'un partenaire institutionnel au sein du bureau

8 - Existence d'un lien financier avec d'autres structures

9 - Conflit d'intérêt potentiel

Ratios 2013	GEIQ		Branche	National	GEIQ N-1
Respect équilibre salaire/facturation (facturation + primes - salaires)					
Marge sur la formation (y compris le tutorat)			43%	47%	
% de subventions par rapport aux produits			14%	9%	
Facturation horaire moyenne calculée de MAD			15,39 €	18,37 €	

	2013	2012	% évolution
CA entreprises			
CA formation			
Subventions			
Résultat			

Numéro GEIQ :

Réalité des parcours d'insertion et de qualification

Données de base



Nombre de contrats signés en 2013

Nombre de contrats terminés en 2013

Nombre de contrats au 31/12/2013

Nombre de jeunes de moins de 26 ans

Nombre de 26-44 ans

Nombre de 45 ans et plus

Ratios 2013	GEIQ	Branche	National	GEIQ N-1
Nb de salariés MAD / Nb de permanents (en ETP)		8,5	11,3	
% temps d'accompagnement public		32%	38%	
Heures de formation / Nb de salariés MAD (en ETP)		303	338	
Public				
% public prioritaire sens CNCE		84%	69%	
% public sans qualification		56%	39%	
% public sans qualification et réorienté		85%	73%	
Alternance et qualification				
% contrats en alternance		99%	87%	
% temps en alternance		100%	96%	
% obtention qualification		76%	77%	
Ruptures				
% rupture en période d'essai		10%	6%	
% rupture total		26%	21%	
Sorties positives				
% sorties positives (sens CNCE)		63%	65%	
% sorties positives (sens BIT)		53%	53%	
% sorties positives (sens BIT fin de parcours)		43%	45%	

Avis de la commission de labellisation

Document confidentiel. Propriété exclusive du CNCE-GEIQ

PIECE JOINTE N°5
CONVENTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI ENTRE LA DGEFP ET LE CNCE-GEIQ RELATIVE A L'ANNEE 2013



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

Imputation budgétaire :
Programme 103
Action 3 - sous-action 2
Activité 010300001503
Code GM 12-02-01

Convention n° 13/07

Montant : 100 000 Euros

Date de notification :

VU :
la circulaire du Premier ministre du 24 décembre 2002 relative aux subventions de l'Etat aux associations ;
la circulaire n° 5193/SG du 16 janvier 2007 relative aux subventions de l'Etat aux associations et conventions pluriannuelles d'objectifs ;
la circulaire du ministre du Budget, des comptes publics, de la Fonction publique et de la réforme de l'Etat du 22 juin 2011 relative à la nomenclature des pièces justificatives des dépenses de l'Etat.

CONVENTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

Entre le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

représenté par la Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle,

d'une part,

et

le Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ)
5, rue d'Alsace75010 PARIS (Association régie par la loi du 1er juillet 1901)
N° SIRET : 398 533 257 000 34
représenté par son Président Monsieur Jacques VINET
et désigné sous le terme « le partenaire »

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1 – OBJET DE LA SUBVENTION

La présente convention porte, au titre de l'année 2013, sur le développement par le Comité National de Coordination et d'Evaluation des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (CNCE-GEIQ) du réseau des GEIQ, dans le prolongement des actions menées dans le cadre des conventions promotion de l'emploi et des conventions pluriannuelles d'objectifs conclues depuis 2000.

Ce développement s'effectuera en veillant d'une part, à ce que l'activité des GEIQ vise à organiser des parcours alternant périodes de travail en entreprise et périodes de formation, avec pour objectif l'emploi stable au profit de jeunes sans qualification et de demandeurs d'emploi de longue durée et, d'autre part, à ce que le dispositif des GEIQ ne soit pas utilisé à des fins de recherche de main d'œuvre au moindre coût ou dans le but de s'affranchir du cadre juridique et financier du travail intérimaire.

ARTICLE 2 – NATURE DES ACTIONS

Par la présente convention, le Comité National de Coordination et d'Evaluation des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (CNCE-GEIQ), s'engage à réaliser le programme d'actions conforme à son objet social et à mettre en œuvre, à cette fin, tous les moyens nécessaires à sa bonne exécution.

Pendant la période d'exécution de la présente convention, le CNCE-GEIQ s'engage ainsi à mobiliser tous ses moyens matériels et humains afin de réaliser les deux objectifs suivants:

Axe 1 – Accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation de réseau régionalisée ;

Axe 2 – Pérenniser le modèle GEIQ ;

Axe 3 – Soutien au développement du réseau des GEIQ

L'annexe technique détaille le contenu de ces grands axes pour la durée de la convention.

ARTICLE 3 – DESIGNATION D'UN INTERLOCUTEUR REFERENT

L'interlocuteur référent du bénéficiaire de cette subvention est :

Françoise BENCZKOWSKI
Chargée de mission à la mission ingénierie de l'emploi

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
7, square Max Hymans
75741 PARIS. CEDEX 15
Téléphone: 01 44 38 29 67
E-mail: francoise.benczkowski@emploi.gouv.fr

ARTICLE 4 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet au 1er janvier 2013. La durée de l'action est de 12 mois à compter de la date de la prise d'effet de la convention.

ARTICLE 5 – MONTANT DE LA SUBVENTION

Le budget global prévu pour cette action, annexé à la présente convention, est de quatre cent quatre vingt neuf mille euros (489 000 €).

Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social participera au financement de la réalisation de cette action pour un montant de cent mille euros (100 000 euros).

ARTICLE 6 – MODALITES DE REGLEMENT

Cette somme sera versée selon les modalités suivantes :

- cinquante mille euros (50 000 euros) au plus tard dans les deux mois suivant la notification de la présente convention ;
- cinquante mille euros (50 000 euros) au plus tard dans les deux mois suivant la présentation et l'approbation du rapport final.

ARTICLE 7 – MODALITES DE PAIEMENT

Le paiement s'effectuera par virement au compte ouvert :

Au nom de :	CNCE GEIQ
Agence Bancaire :	HSBC FR PARIS CTRE AFFAIRE NORD
N° de compte :	00595415910
Code établissement :	30056
Code guichet :	00059
Clé RIB :	65

En cas de changement de coordonnées bancaires, il appartient au bénéficiaire de la subvention d'en informer son interlocuteur référent dans les meilleurs délais, par courrier recommandé avec accusé de réception accompagné d'un Relevé d'Identité Bancaire.

ARTICLE 8 – COMPTABILITE

Le partenaire adoptera un cadre budgétaire et comptable conforme au plan comptable général et tiendra une comptabilité rigoureuse (registres, livres, pièces justificatives).

Conformément à l'article L.612-4 du Nouveau Code de Commerce, si le partenaire a perçu dans l'année, de l'État ou de ses établissements publics ou des collectivités territoriales ou leurs groupements (toutes subventions et toutes collectivités confondues) un montant égal ou supérieur à 150 000 euros, l'organisme nommera un commissaire aux comptes agréé, ainsi qu'un suppléant. Dans ce cas, il transmettra dans le même délai que précédemment le rapport du commissaire aux comptes joint aux documents certifiés.

Si l'organisme a perçu dans l'année moins de 150 000 euros de subventions publiques, il fera certifier conforme le bilan par son Président.

Le cas échéant, l'organisme communiquera à la DGEFP, dans les trois mois suivant la notification de la présente convention, le nom et les coordonnées du responsable chargé de certifier les comptes.

ARTICLE 9 – EVALUATION DE L'ACTION

A l'issue de l'action visée à l'article 1 et décrite dans l'annexe technique, une évaluation sera menée conformément aux indicateurs précisés dans cette même annexe technique et déterminés conjointement entre les signataires de la présente convention.

ARTICLE 10 – CONTROLE DE L'UTILISATION DE LA SUBVENTION

Le partenaire qui reçoit une subvention de l'administration doit pouvoir justifier en permanence de l'emploi des fonds reçus. Elle pourra à ce titre être tenue de présenter, en cas de contrôle exercé sur place par l'administration, les pièces justificatives des dépenses et tous autres documents dont la production est jugée utile au contrôle de l'utilisation de la subvention, conformément à son objet. Le refus de communication entraîne la suppression de la subvention ou son éventuelle restitution

Le partenaire bénéficiant de la présente subvention devra transmettre à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, à l'attention de l'interlocuteur référent visé à l'article 3 de la présente convention, au plus tard le dernier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel la subvention a été allouée :

- le compte rendu financier établi par le partenaire dès lors que la subvention est affectée à une dépense déterminée ;
- les comptes approuvés ;
- le rapport d'activité.

Tout refus de communication ou toute communication tardive entraînera la mise en œuvre des sanctions concernant le contrôle de l'utilisation de la subvention. Toute subvention non employée ou employée non conformément à son objet sera reversée au Trésor public.

ARTICLE 11 – MENTION DU SOUTIEN DE LA DGEFP

L'organisme s'engage à faire mention de la participation de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle sur tout support de communication et dans ses relations avec les tiers relatives aux activités définies par la convention.

ARTICLE 12 – RESILIATION

En cas de non respect par l'une ou l'autre des parties des engagements inscrits dans la convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par une des parties, dans un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

ARTICLE 13 – RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

L'ordonnateur de la dépense est le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le comptable assignataire est le contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

Le montant de la dépense sera imputé sur le programme 103-action 3-sous-action 2 ; activité 010300001504 – code GM 12-02-01 du budget de la Mission travail et emploi.

ARTICLE 14 – PIECES CONSTITUTIVES

- la présente convention ;

- le dossier de demande de subvention ;

- l'annexe technique.

ARTICLE 15 – AVENANT

Toute modification des conditions ou des modalités d'exécution de la présente convention, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant.

Celui-ci précisera les éléments modifiés de la convention, sans que ceux-ci ne puissent conduire à remettre en cause les objectifs généraux définis à l'article 1er.

ARTICLE 16 – REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige relatif à l'application de l'une des clauses de la présente convention, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver une solution amiable. Dans la négative, le Tribunal compétent sera le Tribunal administratif de Paris.

A Paris, le

Le Président du CNCE-GEIQ

La Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

ANNEXE TECHNIQUE A LA CONVENTION 2013
CNCE-GEIQ / DGEFP

Les actions et initiatives nouvelles du CNCE-GEIQ engagées en 2013 pour consolider le développement du réseau des GEIQ et consolider sa professionnalisation :

Axe 1 – Accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation de réseau régionalisée (35 %)

1. Mobilisation du réseau dans le déploiement des **emplois d'avenir** :

- Signature d'une convention avec l'Etat le 1er avril 2013 et de nouveaux accords de partenariat avec le CNML, Pole Emploi et l'AFPA pour accompagner la mise en œuvre de la convention
- Information et sensibilisation du Réseau par des *journées nationales et régionales*
- Publication de *supports de communication* et de *fiches techniques*

EA : 100

2. Participation au **Plan des Formations prioritaires pour l'emploi**
   - Enquête sur les offres d'emplois non pourvus auprès des 5 000 entreprises adhérentes du réseau des GEIQ

- Exploitation des résultats et communication avec le réseau des correspondants de Pole Emploi et des missions locales
- Implication du réseau dans les territoires définis comme prioritaires à l'automne

Objectif 300

Axe 2 – Pérenniser le modèle GEIQ (25%)

Consolidation du modèle économique GEIQ :
Construction d'un **modèle de budget type** dans le cadre du financement par l'Etat des contrats d'alternance, notamment quant à la prise en charge de l'accompagnement et dans celui du financement de l'ingénierie du parcours et du tutorat par les OPCA et le FPSPP

Mission Labellisation et référentiels qualité : actualisation du label – faire évoluer le CC : a été financé en 2012 - développement de cette action par un enrichissement du label

- Dans la perspective d'une évolution de la procédure actuelle de labellisation définie par l'Instruction DGEFP de 2008 et du cahier des charges, mise en place d'une **mission d'étude** préfigurant l'orientation vers une démarche qualité réseau.

- Prise en compte des attentes et besoins des GEIQ quant à une meilleure connaissance de la structure emploi des 514 permanents du réseau par une **pré-étude de GPEC** (enquête interne et séminaire de restitution).

- Amélioration des états statistiques par la production de **référentiels qualité** du parcours GEIQ avec l'objectif de préfigurer la création d'un Observatoire des Entreprises engagées dans l'Insertion et la Qualification

Accès des GEIQ à la commande publique et aux achats socialement responsables

- Diffusion d'un **guide** sur l'accès des GEIQ aux marchés des clauses sociales d'insertion

Axe 3 – Soutien au développement du réseau des GEIQ (40 %)

Accompagnement du réseau des GEIQ et mise en place de nouveaux outils

- Conclusion **d'accords de partenariats avec les branches professionnelles et OPCA** pour positionner les GEIQ dans leurs priorités de formation qualifiante en alternance et pour expérimenter de nouvelles actions au bénéfice de l'insertion de publics prioritaires, notamment jeunes décrocheurs ou issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Soutien aux porteurs de projet

- Mise en place d'une **nouvelle procédure d'appui global à la création de GEIQ** pour mieux accompagner les porteurs de projet, sur le modèle de l'aide à la création d'entreprise.